

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 2 ทักษะและเปรียบเทียบทักษะของครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน
เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

| สถานภาพส่วนตัว | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 90 | 41.10 |
| หญิง | 129 | 58.90 |
| รวม | 219 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 21 ปี | - | - |
| 21-30 ปี | 101 | 46.10 |
| 31-40 ปี | 72 | 32.90 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| สถานภาพส่วนตัว | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|-------|--------|
| 41-50 ปี | 34 | 15.50 |
| 51-60 ปี | 12 | 5.50 |
| รวม | 219 | 100.00 |
| 3. วุฒิทางการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 5 | 2.30 |
| ปริญญาตรี | 200 | 91.30 |
| ป.บัณฑิต | 5 | 2.30 |
| ปริญญาโท | 9 | 4.10 |
| รวม | 219 | 100.00 |
| 4. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 76 | 34.70 |
| หม้าย | 1 | 0.50 |
| สมรส | 136 | 62.10 |
| หย่า | 6 | 2.70 |
| รวม | 219 | 100.00 |
| 5. ภูมิลำเนา | | |
| อยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียน | 24 | 11.00 |
| อยู่ต่างจังหวัด | 107 | 48.90 |
| อยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกัน | 55 | 25.10 |
| อยู่ในอำเภอที่เป็นที่ตั้งโรงเรียน | 33 | 15.10 |
| รวม | 219 | 100.00 |
| 6. สถานที่ตั้งโรงเรียน | | |
| พื้นที่ราบ | 49 | 22.40 |
| บนภูเขา | 170 | 77.60 |
| รวม | 219 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| สถานภาพส่วนตัว | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| 7. จำนวนครู | | |
| จำนวนครู 1 คน | 3 | 1.40 |
| จำนวนครู 2 คน | 30 | 13.70 |
| จำนวนครู 3 คน | 26 | 11.90 |
| จำนวนครู 4 คน | 40 | 18.30 |
| จำนวนครูมากกว่า 5 คน | 120 | 54.80 |
| รวม | 219 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

1. เพศ

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 58.90 เป็นผู้หญิง และร้อยละ 41.10 เป็นผู้ชาย

2. อายุ

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 46.10 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี รองลงมา ร้อยละ 32.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 15.50 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และร้อยละ 5.50 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ตามลำดับ

3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 91.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 4.10 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 2.30 มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิต ตามลำดับ

4. สถานภาพสมรส

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 62.10 สมรส รองลงมา ร้อยละ 34.70 เป็นโสด ร้อยละ 2.70 หย่า และร้อยละ 0.50 เป็นหม้าย ตามลำดับ

5. ภูมิลำเนา

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 48.90 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด รองลงมา ร้อยละ 25.10 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอแต่อยู่ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ร้อยละ 15.10 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน และร้อยละ 11.00 มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนตามลำดับ

6. สถานที่ตั้งสถานศึกษา

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 77.60 สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา และร้อยละ 22.40 สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นราบ

7. จำนวนครูในสถานศึกษา

ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 54.80 สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครูมากกว่า 5 คน รองลงมาร้อยละ 18.30 สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครู 4 คน ร้อยละ 13.70 สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครู 3 คน ร้อยละ 11.90 สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครู 2 คน และร้อยละ 1.40 สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครู 1 คน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ทักษะและเปรียบเทียบทักษะของครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทักษะของครูผู้สอนที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | ชาย | | หญิง | | รวม | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผน บุคลากร | 3.76 | 0.72 | 3.61 | 0.68 | 3.67 | 0.70 | 1.50 |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.41 | 0.85 | 3.42 | 0.75 | 3.42 | 0.79 | -0.70 |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.44 | 0.75 | 3.33 | 0.75 | 3.37 | 0.75 | 1.15 |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงาน | 3.83 | 0.60 | 3.64 | 0.64 | 3.72 | 0.69 | 2.02* |
| 5. การวางแผนคัดเลือกรับบุคลากร ที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ | 3.44 | 0.70 | 3.40 | 0.87 | 3.42 | 0.80 | 0.37 |
| 6. การวางแผนมอบหมายงานและให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 3.7 | 0.61 | 3.80 | 0.70 | 3.80 | 0.66 | -0.02 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ชาย | | หญิง | | รวม | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| 7. การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.74 | 0.67 | 3.69 | 0.63 | 3.71 | 0.65 | 0.61 |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร | 3.45 | 0.75 | 3.58 | 0.71 | 3.53 | 0.73 | -1.14 |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.78 | 0.67 | 3.77 | 0.67 | 3.77 | 0.67 | 0.11 |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.94 | 0.74 | 3.80 | 0.84 | 3.85 | 0.80 | 1.40 |
| ข. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น | 3.73 | 0.70 | 3.78 | 0.69 | 3.76 | 0.70 | -0.44 |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ | 3.71 | 0.81 | 3.74 | 0.85 | 3.73 | 0.83 | -0.29 |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร | 3.38 | 0.76 | 3.46 | 0.83 | 3.42 | 0.80 | -0.72 |
| 4. การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน | 3.52 | 0.81 | 3.58 | 0.88 | 3.55 | 0.85 | -0.44 |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ | 3.40 | 0.75 | 3.51 | 0.78 | 3.47 | 0.77 | -1.06 |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า | 3.40 | 0.70 | 3.48 | 0.75 | 3.44 | 0.73 | -0.80 |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน | 3.70 | 0.71 | 3.66 | 0.76 | 3.68 | 0.74 | 0.41 |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน | 3.92 | 0.60 | 3.90 | 0.61 | 3.91 | 0.61 | 0.28 |
| 9. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 4.00 | 0.72 | 3.86 | 0.72 | 3.91 | 0.72 | 1.49 |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.67 | 3.73 | 0.67 | 3.74 | 0.64 | 0.09 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ชาย | | หญิง | | รวม | | t |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ค. ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | 3.30 | 0.80 | 3.38 | 0.74 | 3.34 | 0.77 | -0.76 |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.77 | 3.69 | 0.76 | 3.63 | 0.76 | -1.29 |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบ | 3.69 | 0.74 | 3.73 | 0.70 | 3.71 | 0.72 | -0.40 |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ | 3.74 | 0.76 | 3.83 | 0.76 | 3.80 | 0.76 | -0.89 |
| 5. การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร | 3.66 | 0.72 | 3.60 | 0.81 | 3.62 | 0.77 | 0.55 |
| 6. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น | 3.53 | 0.74 | 3.60 | 0.79 | 3.58 | 0.77 | -0.67 |
| 7. การชี้แจงกระบวนการทางวินัย | 3.26 | 0.82 | 3.37 | 0.84 | 3.32 | 0.83 | -1.02 |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.56 | 0.72 | 3.51 | 0.71 | 3.52 | 0.71 | 0.45 |
| 9. สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร | 3.42 | 0.73 | 3.49 | 0.81 | 3.46 | 0.78 | -0.62 |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.98 | 0.73 | 3.88 | 0.70 | 3.92 | 0.71 | 1.04 |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น | 3.30 | 0.69 | 3.26 | 0.75 | 3.27 | 0.73 | 0.44 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ชาย | | หญิง | | รวม | | t |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| จ. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง | 3.39 | 0.59 | 3.47 | 0.66 | 3.43 | 0.63 | -0.87 |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน | 3.73 | 0.63 | 3.72 | 0.73 | 3.72 | 0.69 | 0.31 |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย | 3.34 | 0.60 | 3.38 | 0.60 | 3.36 | 0.60 | -0.34 |
| 4. การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน | 3.56 | 0.69 | 3.54 | 0.70 | 3.55 | 0.70 | 0.14 |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.84 | 0.67 | 3.80 | 0.62 | 3.82 | 0.64 | 0.52 |
| 6. การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน | 3.42 | 0.60 | 3.50 | 0.56 | 3.47 | 0.58 | -1.03 |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 3.89 | 0.64 | 3.84 | 0.69 | 3.86 | 0.67 | 0.48 |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้

ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้าง การวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนจัดอัตรากำลัง

1.1.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและ การวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลังการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและ การวางแผนสรรหาบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทำทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทำมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.3 ด้านการดำรงรักษาและสวัสดิการ

1.3.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

2. ครูผู้สอนชายและหญิงมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วน

ใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ประเด็น คือ การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนมีอายุแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | 21 - 30 | | 31 - 40 | | 41 - 50 | | 51 - 60 | | F | เปรียบเทียบรายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผน บุคลากร | 3.53 | 0.74 | 3.78 | 0.73 | 3.76 | 0.50 | 3.92 | 0.29 | 2.60 | |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.36 | 0.77 | 3.42 | 0.87 | 3.53 | 0.75 | 3.58 | .51 | 0.61 | |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.35 | 0.77 | 3.43 | 0.80 | 3.29 | 0.68 | 3.50 | 0.52 | 0.42 | |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.76 | 3.80 | 0.67 | 3.85 | 0.56 | 3.58 | 0.51 | 1.25 | |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ | 3.42 | 0.83 | 3.40 | 0.80 | 3.44 | 0.82 | 3.42 | 0.67 | 0.02 | |
| 6. การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 3.65 | 0.71 | 3.96 | 0.54 | 3.97 | 0.63 | 3.42 | 0.51 | 5.4* | 3-4 |
| 7. การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.67 | 0.68 | 3.74 | 0.65 | 3.76 | 0.55 | 3.75 | 0.62 | 0.24 | |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร | 3.49 | 0.67 | 3.52 | 0.77 | 3.53 | 0.71 | 4.08 | 0.90 | 2.48 | |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.70 | 0.72 | 3.83 | 0.67 | 3.85 | 0.50 | 3.83 | 0.58 | 0.88 | |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.78 | 0.80 | 3.88 | 0.85 | 4.03 | 0.80 | 3.83 | 0.39 | 0.84 | |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | 21 - 30 | | 31 - 40 | | 41 - 50 | | 51 - 60 | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ข. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น | 3.75 | 0.73 | 3.80 | 0.72 | 3.65 | 0.60 | 3.83 | 0.39 | 0.45 | |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ | 3.71 | 0.91 | 3.76 | 0.80 | 3.62 | 0.70 | 4.00 | 0.74 | 0.68 | |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ทางวิชาการแก่บุคลากร | 3.39 | 0.87 | 3.39 | 0.78 | 3.53 | 0.61 | 3.67 | 0.78 | 0.68 | |
| 4. การจัดทัศนศึกษาและ ดูงานนอกสถานที่เพื่อ ประโยชน์ด้านการทำงาน | 3.61 | 0.84 | 3.51 | 0.98 | 3.44 | 0.70 | 3.58 | 0.51 | 0.42 | |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากร เขียนผลงานทางวิชาการ | 3.49 | 0.77 | 3.46 | 0.84 | 3.38 | 0.65 | 3.58 | 0.67 | 0.25 | |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวม ผลงานทางวิชาการของหน่วย งานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ ศึกษาค้นคว้า | 3.52 | 0.74 | 3.35 | 0.73 | 3.32 | 0.64 | 3.75 | 0.75 | 1.87 | |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่ บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความ สามารถหลายด้าน | 3.70 | 0.87 | 3.67 | 0.63 | 3.68 | 0.59 | 3.58 | 0.51 | 0.08 | |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถ และหน้าที่การงาน | 3.95 | 0.65 | 3.93 | 0.59 | 3.85 | 0.50 | 3.58 | 0.51 | 1.45 | |
| 9. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 3.97 | 0.77 | 3.90 | 0.72 | 3.76 | 0.61 | 3.92 | 0.67 | 0.70 | |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.67 | 3.76 | 0.70 | 3.74 | 0.67 | 3.92 | 0.29 | 0.42 | |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | 21 - 30 | | 31 - 40 | | 41 - 50 | | 51 - 60 | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการธำรงรักษาและ สวัสดิการ | | | | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ด้านต่างๆ | 3.44 | 0.85 | 3.32 | 0.73 | 3.18 | 0.58 | 3.25 | 0.62 | 1.11 | |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.80 | 3.68 | 0.80 | 3.41 | 0.56 | 3.50 | 0.67 | 1.39 | |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบ | 3.72 | 0.76 | 3.72 | 0.74 | 3.65 | 0.65 | 3.75 | 0.45 | 0.11 | |
| 4. การสนับสนุนให้ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติ งานดีมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน | 3.81 | 0.77 | 3.80 | 0.79 | 3.74 | 0.67 | 3.92 | 0.79 | 0.19 | |
| 5. การจัดสวัสดิการตาม ความต้องการของบุคลากร | 3.70 | 0.80 | 3.65 | 0.77 | 3.35 | 0.69 | 3.58 | 0.67 | 1.73 | |
| 6. การอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานอื่น | 3.61 | 0.82 | 3.63 | 0.78 | 3.32 | 0.59 | 3.67 | 0.65 | 1.46 | |
| 7. การชี้แจงกระบวนการ ทางวินัย | 3.28 | 0.83 | 3.40 | 0.88 | 3.21 | 0.39 | 3.58 | 0.90 | 0.94 | |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.61 | 0.72 | 3.51 | 0.69 | 3.24 | 0.56 | 3.75 | 0.97 | 2.87* | 3-4 |
| 9. สวัสดิการด้านการ ศึกษาบุตร | 3.42 | 0.80 | 3.44 | 0.77 | 3.62 | 0.70 | 3.50 | 0.90 | 0.59 | |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.92 | 0.76 | 3.99 | 0.66 | 3.94 | 0.60 | 3.42 | 0.79 | 2.25 | |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดย หน่วยงานอื่น | 3.30 | 0.70 | 3.21 | 0.71 | 3.21 | 0.64 | 3.67 | 1.15 | 1.50 | |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | 21 - 30 | | 31 - 40 | | 41 - 50 | | 51 - 60 | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| จ. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง | 3.44 | 0.65 | 3.40 | 0.66 | 3.50 | 0.51 | 3.42 | 0.67 | 0.18 | |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน | 3.70 | 0.77 | 3.72 | 0.68 | 3.76 | 0.50 | 3.83 | 0.58 | 0.17 | |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย | 3.40 | 0.60 | 3.29 | 0.64 | 3.27 | 0.45 | 3.75 | 0.62 | 2.46 | |
| 4. การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน | 3.54 | 0.73 | 3.54 | 0.71 | 3.59 | 0.56 | 3.50 | 0.67 | 0.06 | |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.87 | 0.66 | 3.80 | 0.67 | 3.71 | 0.47 | 3.91 | 0.67 | 0.64 | |
| 6. การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน | 3.48 | 0.61 | 3.44 | 0.58 | 3.50 | 0.51 | 3.50 | 0.52 | 0.09 | |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 3.85 | 0.71 | 3.90 | 0.68 | 3.80 | 0.48 | 3.91 | 0.79 | 0.24 | |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลังและการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลังและการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากรและการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทำทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้านและการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน

1.3 ด้านการข้าราชการและสวัสดิการ

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่นและ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

1.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

2. ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ประเด็น คือ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | ต่ำกว่า ป.ตรี | | ป.ตรี | | ป.บัณฑิต | | ป.โท | | F | เปรียบเทียบรายคู่ |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผน บุคลากร | 3.60 | 0.55 | 3.65 | 0.70 | 3.80 | 0.45 | 4.22 | 0.67 | 2.07 | |
| 2. การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง | 3.60 | 0.55 | 3.40 | 0.80 | 3.60 | 0.55 | 3.56 | 0.88 | 0.30 | |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.40 | 0.55 | 3.37 | 0.76 | 3.40 | 0.55 | 3.56 | 0.73 | 0.19 | |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน | 3.60 | 0.55 | 3.72 | 0.70 | 3.60 | 0.89 | 4.00 | 0.50 | 0.60 | |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขา วิชาที่ต้องการ | 3.60 | 1.14 | 3.43 | 0.80 | 3.40 | 0.55 | 3.22 | 0.97 | 0.27 | |
| 6. การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 3.60 | 0.55 | 3.81 | 0.63 | 3.00 | 1.22 | 4.00 | 0.71 | 2.96* | 3-4 |
| 7. การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.80 | 0.45 | 3.71 | 0.65 | 3.20 | 0.45 | 4.00 | 0.50 | 1.70 | |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร | 3.20 | 0.84 | 3.54 | 0.74 | 3.40 | 0.55 | 3.78 | 0.67 | 0.74 | |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 4.00 | 0.71 | 3.76 | 0.65 | 3.40 | 0.89 | 4.22 | 0.67 | 2.17 | |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.80 | 0.84 | 3.84 | 0.79 | 3.80 | 1.10 | 4.22 | 0.83 | 0.67 | |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ต่ำกว่า ป.ตรี | | ป.ตรี | | ป.บัณฑิต | | ป.โท | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ข. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น | 4.00 | 0.71 | 3.75 | 0.69 | 3.80 | 0.45 | 3.89 | 0.78 | 0.34 | |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากร ได้ ศึกษาต่อ | 4.00 | 1.23 | 3.71 | 0.83 | 3.80 | 0.45 | 4.11 | 0.93 | 0.87 | |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทาง วิชาการแก่บุคลากร | 3.80 | 1.10 | 3.42 | 0.80 | 4.00 | 0.89 | 3.33 | 0.71 | 0.41 | |
| 4. การจัดทัศนศึกษาและ ดูงานนอกสถานที่เพื่อ ประโยชน์ด้านการทำงาน | 4.00 | 1.00 | 3.55 | 0.84 | 3.40 | 0.89 | 3.33 | 1.00 | 0.80 | |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากร เขียนผลงานทางวิชาการ | 3.60 | 0.55 | 3.46 | 0.77 | 3.60 | 0.89 | 3.56 | 0.88 | 0.15 | |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวม ผลงานทางวิชาการของ หน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้า | 3.60 | 0.90 | 3.45 | 0.70 | 3.00 | 1.22 | 3.67 | 1.00 | 0.97 | |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่ บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถหลายด้าน | 3.60 | 0.90 | 3.72 | 0.71 | 2.60 | 1.14 | 3.44 | 0.53 | 4.25* | 2-3 |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถ และหน้าที่การงาน | 4.20 | 0.45 | 3.90 | 0.60 | 4.00 | 0.71 | 3.89 | 0.78 | 0.44 | |
| 9. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 4.40 | 0.90 | 3.91 | 0.68 | 3.40 | 1.52 | 4.00 | 0.87 | 1.67 | |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ต่ำกว่า ป.ตรี | | ป.ตรี | | ป.บัณฑิต | | ป.โท | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน | 4.20 | 0.84 | 3.70 | 0.64 | 4.00 | 0.71 | 4.33 | 0.87 | 0.56 | |
| ก. ด้านการบำรุงรักษาและสวัสดิการ | | | | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | 3.80 | 1.30 | 3.33 | 0.76 | 3.40 | 0.55 | 3.44 | 0.53 | 0.67 | |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.60 | 0.55 | 3.65 | 0.78 | 3.80 | 0.84 | 3.33 | 0.50 | 0.56 | |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบ | 4.00 | 0.71 | 3.71 | 0.71 | 4.00 | 0.71 | 3.44 | 0.88 | 0.95 | |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน | 4.00 | 1.22 | 3.79 | 0.74 | 3.60 | 0.89 | 4.11 | 0.78 | 0.76 | |
| 5. การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร | 4.20 | 1.10 | 3.62 | 0.75 | 3.40 | 0.89 | 3.56 | 0.88 | 1.10 | |
| 6. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น | 4.00 | 1.00 | 3.57 | 0.77 | 3.20 | 0.84 | 3.67 | 0.71 | 0.95 | |
| 7. การชี้แจงกระบวนการทางวินัย | 3.40 | 1.14 | 3.30 | 0.82 | 3.60 | 0.89 | 3.56 | 0.88 | 0.46 | |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.40 | 0.55 | 3.53 | 0.72 | 3.20 | 0.45 | 3.67 | 0.71 | 0.52 | |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ต่ำกว่า ป.ตรี | | ป.ตรี | | ป.บัณฑิต | | ป.โท | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 9. สวัสดิการด้านการ ศึกษาบุตร | 3.20 | 0.45 | 3.47 | 0.78 | 3.00 | 1.22 | 3.67 | 0.71 | 0.99 | |
| 10. สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล | 3.20 | 0.84 | 3.93 | 0.69 | 3.40 | 0.89 | 4.33 | 0.71 | 3.75* | 1-4 |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น | 2.80 | 1.48 | 3.29 | 0.68 | 3.00 | 1.22 | 3.44 | 0.88 | 1.12 | |
| ง. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาปรับ ตำแหน่ง | 3.60 | 0.55 | 3.44 | 0.64 | 3.20 | 0.84 | 3.44 | 0.53 | 0.34 | |
| 2. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน | 4.00 | 0.71 | 3.72 | 0.69 | 3.40 | 0.55 | 3.89 | 0.78 | 0.81 | |
| 3. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาโยกย้าย | 3.80 | 1.10 | 3.35 | 0.57 | 3.60 | 0.55 | 3.33 | 0.87 | 1.21 | |
| 4. การปฏิบัติงานใน ระยะเวลาที่กำหนดโดย พิจารณาจากปริมาณและ คุณภาพของงาน | 3.40 | 0.55 | 3.54 | 0.69 | 3.40 | 0.55 | 3.89 | 0.78 | 0.89 | |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.40 | 0.55 | 3.84 | 0.62 | 3.20 | 0.84 | 4.00 | 0.87 | 2.63 | |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ต่ำกว่าป.ตรี | | ป.ตรี | | ป.บัณฑิต | | ป.โท | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|--------------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 6. การประเมินบุคลากร โดยชี้วัดวัตถุประสงค์ สำหรับการบริหารงาน | 3.80 | 0.84 | 3.46 | 0.57 | 3.40 | 0.55 | 3.56 | 0.73 | 0.65 | |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง บุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 4.00 | 0.71 | 3.87 | 0.66 | 3.20 | 0.84 | 4.00 | 0.71 | 1.86 | |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากรและการวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทัศนคติเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของ

บุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัด
อัตรากำลังและการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร
การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัด
อัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผน
คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร
การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัด
บุคลากรและการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทักษะเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผน
พัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม
การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการ
ปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน การวางแผนส่งเสริม
วิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากรและ การวางแผน
คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ
ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่
การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้
บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ
การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือ
ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ
การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและ
การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ
ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่
การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การหมุนเวียน

หน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงาน นอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ และหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษาและดูงาน นอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน

1.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร สวัสดิการการรักษาพยาบาลและ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการการรักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร สวัสดิการการรักษาพยาบาล การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตรและการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการการรักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่นและ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานและ การประเมินตนเอง

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินตนเองและการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

1.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาดแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ประเด็น ดังนี้ คือ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | โสด | | หม้าย | | สมรส | | หย่า | | F | เปรียบเทียบรายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------|-------|-------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | SD | \bar{X} | | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผนบุคลากร | 3.50 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.75 | 0.89 | 0.66 | 4.00 | 2.68* | 1-2 1-4 |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.33 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.43 | 0.89 | 0.81 | 4.00 | 1.63 | |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.28 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.41 | 1.03 | 0.75 | 3.67 | 1.08 | |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.75 | 0.89 | 0.66 | 4.00 | 0.77 | |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ ต้องการ | 3.37 | 0.78 | 3.00 | 0.00 | 3.44 | 1.03 | 0.81 | 3.67 | 0.41 | |
| 6. การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงาน | 3.68 | 0.64 | 3.00 | 0.00 | 3.85 | 0.89 | 0.65 | 4.00 | 1.68 | |
| 7. การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการ ดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.59 | 0.61 | 4.00 | 0.00 | 3.79 | 0.84 | 0.65 | 3.50 | 1.78 | |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพ ของบุคลากร | 3.45 | 0.70 | 5.00 | 0.00 | 3.57 | 0.52 | 0.75 | 3.67 | 1.87 | |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.70 | 0.63 | 5.00 | 0.00 | 3.81 | 0.55 | 0.68 | 3.50 | 2.01 | |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.70 | 0.78 | 5.00 | 0.00 | 3.93 | 0.75 | 0.80 | 3.83 | 2.14 | |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | โสด | | หม้าย | | สมรส | | หย่า | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ข. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น | 3.80 | 0.65 | 4.00 | 0.00 | 3.73 | 0.71 | 3.83 | 0.75 | 0.25 | |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ | 3.74 | 0.87 | 5.00 | 0.00 | 3.70 | 0.80 | 4.12 | 0.98 | 1.40 | |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร | 3.37 | 0.86 | 4.00 | 0.00 | 3.45 | 0.77 | 3.50 | 0.84 | 0.35 | |
| 4. การจัดทำคนศึกษาและดูงานนอก สถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน | 3.58 | 0.84 | 5.00 | 0.00 | 3.53 | 0.85 | 3.50 | 1.05 | 1.03 | |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากรเขียน ผลงานทางวิชาการ | 3.45 | 0.77 | 5.00 | 0.00 | 3.46 | 0.75 | 3.50 | 1.05 | 1.36 | |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวมผลงาน ทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อ ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า | 3.51 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.40 | 0.73 | 3.67 | 0.82 | 0.80 | |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อ ให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน | 3.72 | 0.78 | 4.00 | 0.00 | 3.68 | 0.71 | 3.00 | 0.63 | 1.88 | |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถและหน้าที่การงาน | 3.93 | 0.62 | 4.00 | 0.00 | 3.90 | 0.60 | 3.83 | 0.75 | 0.10 | |
| 9. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 4.02 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 3.87 | 0.73 | 3.50 | 0.55 | 1.48 | |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.67 | 5.00 | 0.00 | 3.71 | 0.65 | 4.00 | 0.89 | 1.67 | |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | โสด | | หม้าย | | สมรส | | หย่า | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | SD | \bar{X} | | |
| ก. ด้านการธำรงรักษา และสวัสดิการ | | | | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นด้านต่าง ๆ | 3.36 | 0.76 | 4.00 | 0.00 | 3.33 | 0.78 | 3.50 | 0.55 | 0.34 | |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.67 | 0.79 | 4.00 | 0.00 | 3.60 | 0.75 | 3.83 | 0.75 | 0.35 | |
| 3. การพิจารณาความดี ความชอบ | 3.71 | 0.75 | 4.00 | 0.00 | 3.71 | 0.71 | 3.83 | 0.75 | 0.11 | |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.78 | 0.72 | 5.00 | 0.00 | 3.79 | 0.78 | 4.00 | 0.63 | 1.00 | |
| 5. การจัดสวัสดิการตาม ความต้องการของบุคลากร | 3.68 | 0.75 | 4.00 | 0.00 | 3.58 | 0.78 | 3.67 | 0.82 | 0.38 | |
| 6. การอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น | 3.62 | 0.80 | 4.00 | 0.00 | 3.56 | 0.76 | 3.33 | 0.82 | 0.40 | |
| 7. การชี้แจงกระบวนการ ทางวินัย | 3.33 | 0.87 | 4.00 | 0.00 | 3.30 | 0.81 | 3.67 | 0.82 | 0.60 | |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.53 | 0.70 | 4.00 | 0.00 | 3.52 | 0.72 | 3.67 | 0.82 | 0.22 | |
| 9. สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร | 3.37 | 0.85 | 4.00 | 0.00 | 3.52 | 0.71 | 3.17 | 1.33 | 1.08 | |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.87 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.97 | 0.69 | 3.33 | 1.03 | 1.74 | |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น | 3.24 | 0.71 | 4.00 | 0.00 | 3.32 | 0.72 | 2.67 | 1.03 | 1.97 | |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | โสด | | หม้าย | | สมรส | | หย่า | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|------|-----------|------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | SD | \bar{X} | | |
| ง. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาปรับตำแหน่ง | 3.33 | 0.57 | 3.00 | 0.00 | 3.50 | 0.66 | 3.33 | 0.82 | 1.40 | |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน | 3.60 | 0.69 | 4.00 | 0.00 | 3.79 | 0.68 | 3.67 | 0.82 | 1.30 | |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรเพื่อ การพิจารณาโยกย้าย | 3.33 | 0.57 | 3.00 | 0.00 | 3.36 | 0.60 | 3.83 | 0.75 | 1.44 | |
| 4. การปฏิบัติงานในระยะ เวลาที่กำหนดโดยพิจารณา จากปริมาณและคุณภาพ ของงาน | 3.46 | 0.64 | 4.00 | 0.00 | 3.59 | 0.71 | 3.67 | 0.82 | 0.76 | |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.76 | 0.61 | 4.00 | 0.00 | 3.86 | 0.63 | 3.50 | 1.05 | 0.91 | |
| 6. การประเมินบุคลากร โดยชี้วัดจุดประสงค์สำหรับ การบริหารงาน | 3.43 | 0.64 | 4.00 | 0.00 | 3.48 | 0.53 | 3.67 | 0.82 | 0.62 | |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง บุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 3.79 | 0.72 | 4.00 | 0.00 | 3.91 | 0.62 | 3.50 | 1.05 | 1.23 | |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นโสด มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทักษะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผน ส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทัศนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน และ การวางแผนพัฒนาบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็น โศคมวิทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทำทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การจัดทำมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การจัดทำทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทำมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทำทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ

การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงานการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่น เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน และการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นโสดมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของ

บุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรม
 นันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความ
 ช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมี
 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจง
 กระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ
 การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
 สวัสดิการด้านการศึกษานูตร และ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็น โสคมิทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคลากรเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง
 บุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ
 พิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพ
 ของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อ
 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและ
 คุณภาพของงาน การประเมินตนเอง การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการ
 บริหารงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงาน
 บุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง
 บุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ
 พิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพ
 ของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมิน

บุคลากรโดยชี้วัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและห้าแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

2. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพทางกรมรสแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ประเด็น คือ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | ในชุมชน | | ต่างจังหวัด | | ต่างอำเภอ | | ในอำเภอ | | F | เปรียบเทียบรายคู่ |
|--|-----------|------|-------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผน บุคลากร | 3.88 | 0.53 | 3.60 | 0.66 | 3.61 | 0.83 | 3.82 | 0.64 | 1.62 | |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.64 | 0.76 | 3.28 | 0.72 | 3.44 | 0.84 | 3.58 | 0.83 | 2.47 | |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.60 | 0.65 | 3.31 | 0.72 | 3.30 | 0.79 | 3.48 | 0.80 | 1.48 | |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.52 | 3.73 | 0.67 | 3.59 | 0.77 | 3.85 | 0.71 | 0.80 | |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ | 3.56 | 0.77 | 3.32 | 0.81 | 3.46 | 0.79 | 3.58 | 0.83 | 1.25 | |
| 6. การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 3.80 | 0.50 | 3.77 | 0.65 | 3.67 | 0.75 | 4.06 | 0.56 | 2.54 | |
| 7. การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.96 | 0.45 | 3.60 | 0.61 | 3.70 | 0.77 | 3.88 | 0.55 | 3.11* | 1-2 |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร | 3.88 | 0.83 | 3.36 | 0.62 | 3.57 | 0.77 | 3.76 | 0.79 | 5.80* | 1-2 |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.76 | 0.60 | 3.72 | 0.61 | 3.72 | 0.83 | 4.00 | 0.56 | 1.62 | |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.76 | 0.66 | 3.79 | 0.71 | 3.87 | 1.03 | 4.09 | 0.72 | 1.32 | |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ใน ชุมชน | | ต่าง จังหวัด | | ต่าง อำเภอ | | ใน อำเภอ | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|-------------|------|-----------------|------|---------------|------|-------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ข. ด้านการพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการที่จัดโดย หน่วยงานอื่น | 3.88 | 0.60 | 3.67 | 0.68 | 3.78 | 0.74 | 3.91 | 0.68 | 1.32 | |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อ | 4.00 | 0.71 | 3.64 | 0.79 | 3.81 | 0.93 | 3.67 | 0.82 | 1.68 | |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทาง วิชาการแก่บุคลากร | 3.84 | 0.75 | 3.19 | 0.78 | 3.63 | 0.73 | 3.52 | 0.76 | 7.51* | 1-2 |
| 4. การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอก สถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน | 3.52 | 0.96 | 3.41 | 0.76 | 3.87 | 0.89 | 3.55 | 0.87 | 3.43* | 2-3 |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากร เขียนผลงานทางวิชาการ | 3.72 | 0.84 | 3.36 | 0.72 | 3.48 | 0.82 | 3.55 | 0.75 | 1.80 | |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวม ผลงานทางวิชาการของหน่วยงาน อื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า | 3.56 | 0.82 | 3.36 | 0.73 | 3.52 | 0.64 | 3.48 | 0.80 | 0.99 | |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ หลายด้าน | 3.48 | 0.87 | 3.73 | 0.72 | 3.56 | 0.77 | 3.82 | 0.58 | 1.50 | |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ความรู้ความสามารถและหน้าที่ การงาน | 3.72 | 0.61 | 3.94 | 0.53 | 3.81 | 0.70 | 4.06 | 0.61 | 1.97 | |
| 9. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 3.96 | 0.79 | 3.98 | 0.69 | 3.78 | 0.77 | 3.88 | 0.70 | 0.80 | |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน | 3.88 | 0.67 | 3.67 | 0.60 | 3.72 | 0.76 | 3.88 | 0.70 | 1.19 | |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ในชุมชน | | ต่างจังหวัด | | ต่างอำเภอ | | ในอำเภอ | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|---|-----------|------|-------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการธำรงรักษาและ สวัสดิการ | | | | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ด้านต่าง ๆ | 3.36 | 0.76 | 3.28 | 0.71 | 3.35 | 0.83 | 3.48 | 0.80 | 0.67 | |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.68 | 0.75 | 3.56 | 0.74 | 3.65 | 0.80 | 3.79 | 0.74 | 0.84 | |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบ | 3.68 | 0.75 | 3.76 | 0.70 | 3.61 | 0.74 | 3.79 | 0.74 | 0.74 | |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานดีมี โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน | 3.88 | 0.83 | 3.69 | 0.73 | 3.69 | 0.74 | 3.94 | 0.79 | 1.45 | |
| 5. การจัดสวัสดิการตามความ ต้องการของบุคลากร | 3.52 | 0.77 | 3.54 | 0.73 | 3.72 | 0.83 | 3.76 | 0.79 | 1.16 | |
| 6. การอำนวยความสะดวกใน การติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่น | 3.64 | 0.81 | 3.54 | 0.74 | 3.48 | 0.82 | 3.76 | 0.75 | 1.01 | |
| 7. การชี้แจงกระบวนการทางวินัย | 3.68 | 0.85 | 3.18 | 0.86 | 3.39 | 0.74 | 3.42 | 0.79 | 2.86* | 1-2 |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.60 | 0.91 | 3.51 | 0.69 | 3.52 | 0.67 | 3.55 | 0.71 | 0.07 | |
| 9. สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร | 3.48 | 0.65 | 3.40 | 0.81 | 3.50 | 0.86 | 3.58 | 0.61 | 0.49 | |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.76 | 0.66 | 4.00 | 0.66 | 3.76 | 0.85 | 3.97 | 0.64 | 1.46 | |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดย หน่วยงานอื่น | 3.56 | 0.82 | 3.26 | 0.63 | 3.19 | 0.78 | 3.21 | 0.82 | 1.74 | |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | ในชุมชน | | ต่างจังหวัด | | ต่างอำเภอ | | ในอำเภอ | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|-----------|------|-------------|------|-----------|------|---------|-----------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | SD | \bar{X} | | |
| จ. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาปรับตำแหน่ง | 3.76 | 0.52 | 3.34 | 0.58 | 3.39 | 0.68 | 3.58 | 0.71 | 3.55* | 1-2 |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน | 3.76 | 0.6 | 3.79 | 0.64 | 3.59 | 0.77 | 3.73 | 0.72 | 0.88 | |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาโยกย้าย | 3.60 | 0.76 | 3.30 | 0.54 | 3.41 | 0.63 | 3.27 | 0.57 | 2.38 | |
| 4. การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน | 3.68 | 0.69 | 3.49 | 0.65 | 3.50 | 0.77 | 3.73 | 0.67 | 1.33 | |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.92 | 0.49 | 3.82 | 0.56 | 3.78 | 0.79 | 3.76 | 0.66 | 0.30 | |
| 6. การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน | 3.72 | 0.54 | 3.39 | 0.55 | 3.50 | 0.61 | 3.45 | 0.56 | 2.23 | |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 3.92 | 0.64 | 3.90 | 0.60 | 3.74 | 0.83 | 3.91 | 0.63 | 0.76 | |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร และการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากร และการวางแผนจัดอัตรากำลัง

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผน

บุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และการส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ

1.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การจัดทำสนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร สวัสดิการด้านการศึกษานูตร และการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่นและการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา

บุตร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียนมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร การจัดกิจกรรมนันทนาการ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งโรงเรียนมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึด

วัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้ายและ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

1.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียนมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

2. ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 6 ประเด็น คือ การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทักษะของครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | พื้นที่ราบ | | บนภูเขา | | รวม | | t |
|---|------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | |
| 1. โครงสร้าง การวางแผน บุคลากร | 3.80 | 0.61 | 3.63 | 0.72 | 3.72 | 0.67 | 1.42 |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.70 | 0.80 | 3.33 | 0.77 | 3.52 | 0.79 | 2.85* |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.60 | 0.81 | 3.31 | 0.72 | 3.46 | 0.77 | 2.32* |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน | 3.70 | 0.68 | 3.72 | 0.70 | 3.71 | 0.69 | -0.32 |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ | 3.57 | 0.84 | 3.38 | 0.79 | 3.48 | 0.82 | 1.50 |
| 6. การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 3.82 | 0.57 | 3.78 | 0.68 | 3.80 | 0.63 | 0.32 |
| 7. การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร | 3.80 | 0.58 | 3.69 | 0.66 | 3.75 | 0.62 | 1.03 |
| 8. การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร | 3.86 | 0.74 | 3.44 | 0.70 | 3.65 | 0.72 | 3.61* |
| 9. การวางแผนพัฒนาบุคลากร | 3.83 | 0.62 | 3.75 | 0.68 | 3.79 | 0.65 | 0.78 |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม | 3.83 | 0.75 | 3.86 | 0.82 | 3.85 | 0.79 | -0.17 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | พื้นที่ราบ | | บนภูเขา | | รวม | | t |
|---|------------|------|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ข. ด้านการพัฒนามูลฐาน | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น | 3.73 | 0.64 | 3.76 | 0.71 | 3.75 | 0.68 | -0.27 |
| 2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ | 3.86 | 0.68 | 3.69 | 0.87 | 3.78 | 0.78 | 1.21 |
| 3. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร | 3.55 | 0.71 | 3.39 | 0.82 | 3.47 | 0.77 | 1.26 |
| 4. การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน | 3.57 | 0.89 | 3.55 | 0.84 | 3.56 | 0.87 | 0.18 |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ | 3.61 | 0.81 | 3.42 | 0.75 | 3.52 | 0.78 | 1.52 |
| 6. การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า | 3.49 | 0.71 | 3.44 | 0.74 | 3.47 | 0.73 | 0.46 |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน | 3.47 | 0.71 | 3.74 | 0.73 | 3.61 | 0.72 | -2.25* |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน | 3.59 | 0.57 | 4.00 | 0.59 | 3.80 | 0.58 | -4.32* |
| 9. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 3.65 | 0.72 | 3.98 | 0.70 | 3.82 | 0.71 | -2.92* |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ | 3.71 | 0.70 | 3.74 | 0.65 | 3.73 | 0.68 | -0.30 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | พื้นที่ราบ | | บนภูเขา | | รวม | | t |
|--|------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ก. ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | 3.29 | 0.71 | 3.36 | 0.78 | 3.33 | 0.75 | -0.62 |
| 2. การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 3.63 | 0.76 | 3.63 | 0.77 | 3.63 | 0.77 | -0.02 |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบ | 3.61 | 0.73 | 3.74 | 0.72 | 3.68 | 0.73 | -1.11 |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.94 | 0.77 | 3.76 | 0.75 | 3.85 | 0.76 | 1.47 |
| 5. การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร | 3.53 | 0.77 | 3.65 | 0.77 | 3.59 | 0.77 | -0.93 |
| 6. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น | 3.51 | 0.77 | 3.60 | 0.77 | 3.56 | 0.77 | -0.67 |
| 7. การชี้แจงกระบวนการทางวินัย | 3.63 | 0.73 | 3.24 | 0.84 | 3.44 | 0.79 | 3.01* |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.45 | 0.77 | 3.55 | 0.70 | 3.05 | 0.74 | -0.90 |
| 9. สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร | 3.40 | 0.81 | 3.48 | 0.70 | 3.44 | 0.76 | -0.54 |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.71 | 0.71 | 3.97 | 0.70 | 3.84 | 0.71 | -2.30 |
| 11. การให้ความช่วยเหลือ ครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น | 3.31 | 0.94 | 3.26 | 0.66 | 3.29 | 0.80 | 0.35 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| การบริหารงานบุคลากร | พื้นที่ราบ | | บนภูเขา | | รวม | | t |
|--|------------|------|-----------|------|-----------|------|--------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | |
| ง. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง | 3.55 | 0.61 | 3.40 | 0.64 | 3.48 | 0.63 | 1.47 |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน | 3.65 | 0.69 | 3.74 | 0.69 | 3.70 | 0.69 | -0.84 |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย | 3.49 | 0.65 | 3.32 | 0.58 | 3.41 | 0.62 | 1.72 |
| 4. การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน | 3.57 | 0.68 | 3.54 | 0.70 | 3.56 | 0.69 | 0.27 |
| 5. การประเมินตนเอง | 3.70 | 0.62 | 3.85 | 0.64 | 3.78 | 0.63 | -1.54 |
| 6. การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน | 3.57 | 0.54 | 3.44 | 0.59 | 3.51 | 0.57 | 1.40 |
| 7. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน | 3.63 | 0.70 | 3.92 | 0.65 | 3.78 | 0.68 | -2.78* |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัด

บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากรและการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาในที่ตั้งอยู่บนภูเขามิท์สนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลังและการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขามิท์สนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและ การวางแผนสรรหาบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทัศนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัด โดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขามิท์สนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัด โดยหน่วยงานอื่น

การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การจัดทำศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทำศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.3 ด้านการชำระรักษาและสวัสดิการ

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น และการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น และการจัดกิจกรรมนันทนาการ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขา มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

2. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ประเด็น คือ การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครูแตกต่างกันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| การบริหารงานบุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบรายคู่ |
|---|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|-------|-------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการวางแผนงานบุคลากร | | | | | | | | | | | | |
| 1. โครงสร้างการวางแผนบุคลากร | 3.67 | 1.15 | 3.60 | 0.56 | 3.65 | 0.56 | 3.33 | 0.80 | 3.81 | 0.68 | 3.89* | 4-5 |
| 2. การวางแผนจัดอัตรากำลัง | 3.33 | 0.58 | 3.17 | 0.59 | 3.11 | 0.65 | 2.98 | 0.70 | 3.69 | 0.79 | 9.91* | 4-5 |
| 3. การวางแผนสรรหาบุคลากร | 3.33 | 0.58 | 3.27 | 0.52 | 3.15 | 0.54 | 3.00 | 0.60 | 3.58 | 0.83 | 5.80* | 4-5 |
| 4. การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน | 4.00 | 1.00 | 3.83 | 0.46 | 3.65 | 0.56 | 3.53 | 0.85 | 3.77 | 0.69 | 1.33 | |
| 5. การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ | 3.33 | 0.58 | 3.33 | 0.66 | 3.11 | 0.52 | 3.15 | 0.89 | 3.60 | 0.82 | 3.84* | 3-5 |
| 6. การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน | 4.33 | 0.58 | 3.83 | 0.64 | 3.85 | 0.46 | 3.63 | 0.77 | 3.81 | 0.65 | 1.25 | |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 7. การวางแผน ประเมินผลงาน เพื่อนำมา ปรับปรุงการ ดำเนินงานและจัด บุคลากร | 4.00 | 0.00 | 3.57 | 0.50 | 3.61 | 0.57 | 3.43 | 0.55 | 3.86 | 0.69 | 4.46* | 1-4 |
| 8. การวางแผน ส่งเสริมวิชาชีพ ของบุคลากร | 3.33 | 0.58 | 3.20 | 0.66 | 3.38 | 0.70 | 3.38 | 0.59 | 3.71 | 0.76 | 4.32* | 2-5 |
| 9. การวาง แผนพัฒนา บุคลากร | 3.67 | 0.58 | 3.73 | 0.52 | 3.77 | 0.59 | 3.73 | 0.64 | 3.80 | 0.73 | 0.15 | |
| 10. การวางแผน สร้างขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยใช้ ระบบคุณธรรม | 4.00 | 1.00 | 3.87 | 0.68 | 4.12 | 0.52 | 3.85 | 0.89 | 3.79 | 0.84 | 0.90 | |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบ เทียบ รายคู่ |
|---|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|---------------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ข. ด้านการพัฒนา บุคลากร | | | | | | | | | | | | |
| 1. การส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงาน อื่น | 3.67 | 0.58 | 3.60 | 0.62 | 3.62 | 0.64 | 3.60 | 0.55 | 3.88 | 0.75 | 2.24 | |
| 2. การสนับสนุน ให้บุคลากรได้ ศึกษาต่อ | 3.67 | 0.58 | 3.60 | 0.67 | 3.38 | 0.64 | 3.50 | 0.68 | 3.92 | 0.91 | 3.76* | 1-3 |
| 3. การเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือ เชี่ยวชาญมาให้ ความรู้ทางวิชาการ แก่บุคลากร | 3.33 | 0.58 | 3.10 | 0.84 | 3.04 | 0.77 | 3.15 | 0.58 | 3.68 | 0.78 | 7.98* | 1-3 |
| 4. การจัดทัศนะ ศึกษาและดูงาน นอกสถานที่เพื่อ ประโยชน์ด้านการ ทำงาน | 4.00 | 1.00 | 3.17 | 0.59 | 3.23 | 0.86 | 3.30 | 0.65 | 3.79 | 0.89 | 6.52* | 1-2 |
| 5. การส่งเสริมให้ บุคลากรเขียน ผลงานทางวิชาการ | 3.67 | 0.58 | 3.27 | 0.69 | 3.27 | 0.83 | 3.18 | 0.64 | 3.65 | 0.77 | 4.40* | 1-4 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบ เทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|---------------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 6. การจัดให้มีกิจกรรมรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่น เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า | 3.67 | 0.58 | 3.33 | 0.66 | 3.31 | 0.62 | 3.13 | 0.69 | 3.61 | 0.75 | 4.12* | 1.4 |
| 7. การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน | 3.67 | 0.58 | 3.60 | 0.56 | 3.73 | 0.60 | 3.45 | 0.75 | 3.76 | 0.79 | 1.45 | |
| 8. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน | 3.67 | 0.58 | 4.03 | 0.32 | 3.81 | 0.49 | 3.85 | 0.53 | 3.93 | 0.70 | 0.73 | |
| 9. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน | 4.00 | 0.00 | 4.07 | 0.37 | 3.85 | 0.61 | 3.88 | 0.85 | 3.90 | 0.77 | 0.44 | |
| 10. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ | 4.00 | 1.00 | 3.90 | 0.48 | 3.77 | 0.65 | 3.35 | 0.58 | 3.82 | 0.69 | 4.71* | 1.4 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ก. ด้านการ ธำรงรักษาและ สวัสดิการ | | | | | | | | | | | | |
| 1. การคัดเลือก บุคลากรดีเด่น ด้านต่าง ๆ | 3.67 | 0.58 | 3.27 | 0.45 | 3.19 | 0.75 | 3.00 | 0.51 | 3.51 | 0.86 | 4.09* | 1-4 |
| 2. การยกย่อง บุคลากรที่ ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน | 3.67 | 0.58 | 3.57 | 0.57 | 3.62 | 0.70 | 3.28 | 0.72 | 3.78 | 0.80 | 3.45* | 4-5 |
| 3. การพิจารณา ความดี ความชอบ | 3.67 | 0.58 | 3.70 | 0.53 | 3.81 | 0.57 | 3.55 | 0.68 | 3.75 | 0.80 | 0.70 | |
| 4. การ สนับสนุนให้ บุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงาน ดีมีโอกา สก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน | 3.67 | 0.58 | 3.67 | 0.61 | 3.81 | 0.75 | 3.48 | 0.68 | 3.94 | 0.79 | 3.28* | 4-5 |
| 5. การจัด สวัสดิการตาม ความต้องการ ของบุคลากร | 4.00 | 1.00 | 3.63 | 0.67 | 3.50 | 0.58 | 3.23 | 0.77 | 3.77 | 0.79 | 4.30* | 1-4 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 6. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น | 4.00 | 0.00 | 3.50 | 0.63 | 3.46 | 0.65 | 3.18 | 0.71 | 3.74 | 0.80 | 4.86* | 1-4 |
| 7. การชี้แจงกระบวนการทางวินัย | 4.00 | 0.58 | 2.83 | 0.95 | 3.00 | 0.94 | 3.15 | 0.62 | 3.58 | 0.75 | 7.63* | 1-2 |
| 8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ | 3.33 | 0.00 | 3.53 | 0.63 | 3.35 | 0.56 | 3.25 | 0.54 | 3.65 | 0.78 | 3.29* | 4-5 |
| 9. สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร | 4.00 | 0.58 | 3.33 | 0.76 | 3.35 | 0.85 | 2.98 | 0.70 | 3.68 | 0.72 | 7.49* | 1-4 |
| 10. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล | 3.33 | 0.00 | 4.07 | 0.45 | 3.92 | 0.69 | 3.70 | 0.72 | 3.95 | 0.77 | 1.34 | |
| 11. การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น | 4.00 | 0.58 | 3.20 | 0.48 | 3.38 | 0.57 | 2.98 | 0.73 | 3.36 | 0.79 | 2.61* | 1-4 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| ง. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | |
| 1. การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อ การพิจารณา ปรับตำแหน่ง | 3.67 | 0.58 | 3.20 | 0.41 | 3.27 | 0.53 | 3.20 | 0.61 | 3.60 | 0.67 | 5.37* | 1-2 1-4 |
| 2. การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อ การพิจารณา เลื่อนเงินเดือน | 3.67 | 0.58 | 3.80 | 0.48 | 4.00 | 0.40 | 3.50 | 0.78 | 3.73 | 0.73 | 2.25 | |
| 3. การประเมิน ผลการปฏิบัติ งานของ บุคลากรเพื่อ การพิจารณา โยกย้าย | 3.33 | 0.58 | 3.20 | 0.61 | 3.27 | 0.45 | 3.18 | 0.45 | 3.48 | 0.65 | 3.01* | 4-5 |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| การบริหารงาน บุคลากร | จำนวน 1 คน | | จำนวน 2 คน | | จำนวน 3 คน | | จำนวน 4 คน | | จำนวน 5 คน | | F | เปรียบเทียบ รายคู่ |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------|-----------------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 4. การ ปฏิบัติงานใน ระยะเวลาที่ กำหนดโดย พิจารณาจาก ปริมาณและ คุณภาพของ งาน | 4.00 | 0.00 | 3.45 | 0.57 | 3.58 | 0.70 | 3.28 | 0.60 | 3.64 | 0.73 | 2.62* | 1-4 |
| 5. การประเมิน ตนเอง | 3.67 | 0.58 | 3.97 | 0.41 | 3.96 | 0.53 | 3.53 | 0.60 | 3.85 | 0.69 | 3.08* | 4-5 |
| 6. การประเมิน บุคลากรโดยชี้ วัดอุปสรรค สำหรับการ บริหารงาน | 3.33 | 0.58 | 3.37 | 0.61 | 3.38 | 0.57 | 3.23 | 0.48 | 3.60 | 0.57 | 3.96* | 4-5 |
| 7. การเปิด โอกาสให้แสดง ความคิดเห็น เพื่อปรับปรุง บุคลากรที่ ร่วมงานด้วยกัน | 4.00 | 0.00 | 4.03 | 0.49 | 4.08 | 0.56 | 3.65 | 0.86 | 3.84 | 0.65 | 2.27 | |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครูแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผน ประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร

1.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผน มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและ จัดบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร และการวางแผนจัดอัตรากำลัง

1.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง และ การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของ

บุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากร และการวางแผนจัดอัตรากำลัง

1.1.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนสรรหาบุคลากร

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทำสนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

1.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทำสนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.2.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่มีครูจำนวน 5 คน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทำสนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

1.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

1.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน

มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

1.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน

มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่นและการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน

มีทักษะเกี่ยวกับกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

1.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่มีครูจำนวน 4 คน

มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับ

หน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ สวัสดิการด้าน การศึกษาบุตรและการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น

1.3.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทักษะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาask้าวหน้าในหน้าที่การงานการยกย่อง บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากรการ พิจารณาความดีความชอบ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร การจัดกิจกรรมนันทนาการ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดย หน่วยงานอื่น

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานใน ระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย และการ ประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน

1.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดย พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการ บริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มี ทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการ

บริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

1.4.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

2. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 12 ประเด็น คือ การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตารางที่ 4.9 จำนวนของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการ
บริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| ปัญหา | จำนวน |
|--|-------|
| 1. ด้านการวางแผน | |
| ครูการสอนไม่ตรงตามวิชา | 29 |
| ครูขาดความรู้ความเข้าใจ | 14 |
| ครูปฏิบัติงานอื่นมากกว่าการสอน | 3 |
| ขาดอัตรากำลังครู | 2 |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร | |
| ขาดโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาเนื่องจากไกล | 19 |
| การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร | 9 |
| ขาดงบประมาณสนับสนุน | 8 |
| 3. การธำรงรักษา | |
| การให้สวัสดิการล่าช้าและไม่ทั่วถึง | 14 |
| ขาดอัตราทดแทนเมื่อมีการ โยกย้าย | 15 |
| ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 10 |
| ขาดความร่วมมือจากบุคลากรด้วยกัน | 6 |
| 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | |
| ขาดหลักเกณฑ์การประเมินที่ดี | 14 |
| ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม | 4 |
| เกิดการขัดแย้งในการประเมิน | 3 |
| เวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม | 1 |
| การประเมินผลขาดความอิสระ | 1 |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร ได้แก่ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ครอบคลุมปฏิบัติงานอื่นมากกว่าการสอนและขาดอัตรากำลังครู

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ขาดโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาเนื่องจากความห่างไกลของสถานศึกษา การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและขาดงบประมาณสนับสนุน

3. ด้านการธำรงรักษานักบุคลากร ได้แก่ การให้สวัสดิการที่ล่าช้าและไม่ทั่วถึง ขาดอัตราทดแทนเมื่อมีการโยกย้าย ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและขาดความร่วมมือบุคลากรด้วยกัน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดหลักเกณฑ์การประเมินที่ดี ขาดการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เกิดความขัดแย้งไม่พอใจเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง การประเมินผลขาดอิสระเกี่ยวกับจำนวนที่จะพิจารณาความดีความชอบ

ตารางที่ 4.10 จำนวนของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อเสนอแนะในการบริหารงาน
บุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน |
|---|-------|
| 1. ด้านการสรรหาบุคลากร | |
| ควรจัดสรรบุคลากรสอนให้ตรงกับวิชาเอก | 38 |
| ควรให้สถานศึกษามีสิทธิคัดเลือกบุคลากร | 21 |
| ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ | 16 |
| ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือก | 3 |
| ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 2 |
| ควรเลือกบุคลากรที่ตั้งใจจะให้ความร่วมมือในการทำงาน | 2 |
| ควรมีเกณฑ์การย้ายบุคลากรที่แน่นอน | 2 |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร | |
| ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 21 |
| ควรมีการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม | 21 |
| ควรให้โอกาสบุคลากรได้รับพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน | 17 |
| ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ | 13 |
| ควรมีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ ด้าน | 13 |
| ควรให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ | 5 |
| ควรมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร | 5 |
| ควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วันหยุดราชการ | 2 |
| 3. ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร | |
| ควรให้รางวัลโดยการชมเชยหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ | |
| ควรจัดสวัสดิการสำหรับครูทุกคน | |
| ควรมีความยุติธรรมในการดูแลบุคลากร | 12 |
| ควรให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน | 12 |
| ควรจำกัดตำแหน่งไว้ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน | 9 |
| | 7 |
| | 3 |

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน |
|---|-------|
| 3.6 ควรให้การดูแลในเรื่องการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ | 9 |
| 3.7 ควรดูแลเรื่องการย้ายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ | 2 |
| 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | |
| 4.1 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 16 |
| 4.2 ควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 14 |
| 4.3 ควรมีการประเมินผลตามสภาพการปฏิบัติงานจริง | 10 |
| 4.4 ควรให้ครูได้มีโอกาสร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน | 5 |
| 4.5 ควรมีการประเมินผลหลังจบภาคการศึกษา | 4 |
| 4.6 ควรมีการประเมินผลเพื่อพิจารณาความชอบอย่างอิสระด้านจำนวน | 2 |

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ ควรจัดสรรบุคลากรที่สอนให้ตรงกับวุฒิการศึกษา ควรให้สถานศึกษามีสิทธิคัดเลือกบุคลากรเอง ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรเลือกบุคลากรที่ตั้งใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน ควรมีเกณฑ์การย้ายบุคลากรที่แน่นอน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ควรให้โอกาสบุคลากรได้รับพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรมีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ ด้าน ควรให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วันหยุดราชการ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรให้รางวัลโดยการชมเชยหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ควรจัดสวัสดิการสำหรับครูทุกคน ควรมีความยุติธรรมในการดูแลบุคลากร ควรให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจำกัดตำแหน่งไว้ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ควรให้การดูแลในเรื่องการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ควรดูแลเรื่องการย้ายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

3. ด้านการชำระรักษาบุคลากร ควรให้รางวัลโดยการชมเชยหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ควรจัดสวัสดิการสำหรับครูทุกคน ควรมีความยุติธรรมในการดูแลบุคลากร ควรให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจำกัดตำแหน่งไว้ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ควรให้การดูแลในเรื่องการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ควรดูแลเรื่องการย้ายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรมีการประเมินผลตามสภาพการปฏิบัติงานจริง ควรให้ครูได้มีโอกาสร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลหลังจบภาคการศึกษา ควรมีการประเมินผลเพื่อพิจารณาความชอบอย่างอิสระด้านจำนวน