

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์และสถานภาพส่วนตัวในด้านต่างๆ ของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน และขนาดโรงเรียน

2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

2.1.1 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม

2.1.2 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความคิดรวบยอด

2.1.3 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.1.4 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านเทคนิค

2.2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

2.2.1 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแต่ละขั้นตอน

2.2.2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน

2.2.3 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2.2.4 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

2.2.5 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคลากร

2.2.6 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปร

3.1 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

3.1.1 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

3.2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและขนาดโรงเรียน

3.2.1 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

3.2.2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

4. ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้านรายชั้นตอน

สำหรับรายละเอียดของแต่ละชั้นตอน จะได้เสนอเป็นลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้ในการวิจัยด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน และขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน		
1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	50	27.00
1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	135	73.00
รวม	185	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 ขนาดใหญ่	61	33.00
2.2 ขนาดกลาง	109	58.90
2.3 ขนาดเล็ก	15	08.10
รวม	185	100.00

จากตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 185 คน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.00 สำหรับขนาดโรงเรียน พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.90

2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหาร และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ปรากฏ ดังนี้

2.1 ระดับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส

2.1.1 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยรวม ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยรวม

ด้านที่	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะ การบริหาร
1	ด้านความคิดรวบยอด	3.80	.50	มาก
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.05	.50	มาก
3	ด้านเทคนิค	3.82	.52	มาก
	รวม	3.89	.47	มาก

จากตาราง 3 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X}=3.80$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.05$) และด้านเทคนิค ($\bar{X}=3.82$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

2.1.2 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ด้านความคิดรวบยอด ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ด้านความคิดรวบยอด

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
ทักษะด้านความคิดรวบยอด				
1.	มีความสามารถกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และขอบข่ายงานได้เป็นอย่างดี	3.71	.67	มาก
2.	สามารถวิเคราะห์งานตนเองและผู้อื่น ออกมาเห็นได้อย่างชัดเจน	3.62	.69	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
3.	มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่ามี ความสัมพันธ์กันอย่างไร	3.90	.68	มาก
4.	สามารถวินิจฉัยผลกระทบต่อหน่วยงานย่อย อื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยหนึ่ง	3.53	.69	มาก
5.	สามารถรู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษา ของชุมชน	3.81	.72	มาก
6.	รู้จักใช้คำถามอย่างมีเหตุผลเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	3.78	.76	มาก
7.	มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายการจัดการ ศึกษาของชาติทุกระดับ	3.61	.79	มาก
8.	นำหลักการหรือทฤษฎีทางการบริหารมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.59	.73	มาก
9.	มีความรู้ความเข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ ที่ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน	3.87	.71	มาก
10.	มีความรู้เรื่องหลักสูตรทุกระดับที่สถานศึกษา ตนจัดขึ้น	3.70	.73	มาก
11.	มีการอำนวยความสะดวกและสามารถให้คำปรึกษาแก่ ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีตลอดเวลา	3.94	.70	มาก
12.	ตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม	3.94	.71	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
13.	จัดทำแผนภูมิการบริหาร แสดงสายงานบังคับบัญชา ตามโครงสร้างของหน่วยงานได้เป็นที่เข้าใจ	4.14	.72	มาก
14.	มอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ มากในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับบุคคล	4.10	.68	มาก
15.	รู้จักประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นอย่างดี	3.80	.75	มาก
รวม		3.80	.50	มาก

จากตาราง 4 ระดับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ในทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับทักษะการบริหารเกี่ยวกับการจัดทำแผนภูมิการบริหารแสดงสายงานบังคับบัญชา ตามโครงสร้างของหน่วยงานได้เป็นที่เข้าใจสูงสุด ($\bar{X}=4.14$) และผู้บริหารมีระดับทักษะการบริหารเกี่ยวกับความสามารถวินิจฉัยผลผลกระทบต่อหน่วยงานย่อยอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยหนึ่ง ต่ำสุด ($\bar{X}=3.53$)

2.1.3 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์				
16.	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกชั้นตอน	4.25	.67	มาก
17.	ยกย่องชมเชยในความสำคัญ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.18	.72	มาก
18.	ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาาร่วมกันทุกชั้นตอน	4.10	.69	มาก
19.	มีความสามารถเป็นผู้นำอภิปรายที่สามารถจูงใจคนได้เป็นอย่างดี	3.71	.68	มาก
20.	ประสานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐเอกชนและท้องถิ่นเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	3.81	.76	มาก
21.	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และมีความสามารถในโรงเรียน	3.96	.66	มาก
22.	สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	3.92	.72	มาก
23.	สามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.99	.71	มาก
24.	มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา	4.10	.70	มาก
25.	สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.64	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
26.	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงาน	4.28	.63	มาก
27.	สามารถไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจ ที่ดีต่อกัน	3.96	.72	มาก
28.	ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ	3.98	.76	มาก
29.	เปิดโอกาสและสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดง ออกถึงความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดได้ อย่างเต็มที่	4.26	.66	มาก
30.	สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.13	.70	มาก
	รวม	4.05	.50	มาก

จากตาราง 5 ระดับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดนราธิวาส ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับทักษะการบริหาร เกี่ยวกับเปิด
โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม ปัญหาข้อข้องใจในการปฏิบัติงาน สูงสุด ($\bar{X}=4.28$)
และผู้บริหารมีระดับทักษะการบริหารเกี่ยวกับมีความสามารถเป็นผู้นำอภิปรายที่สามารถจูงใจ
คนได้เป็นอย่างดี ต่ำสุด ($\bar{X}=3.71$)

2.1.4 ระดับทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ใน
จังหวัดนราธิวาส ด้านเทคนิค ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
ด้านเทคนิค

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
ทักษะด้านเทคนิค				
31.	มีความรู้ความสามารถการทำแผนงานหรือโครงการเป็นอย่างดี	3.83	.72	มาก
32.	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดความคล่องตัวลดขั้นตอนการทำงานและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	3.79	.72	มาก
33.	แนะนำการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้	3.85	.68	มาก
34.	นำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	.71	มาก
35.	สร้างระบบการจัดเก็บหนังสือราชการของโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกรวดเร็วต่อการใช้และการค้นหา	3.80	.72	มาก
36.	แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน การเงินบัญชีและพัสดุได้ถูกต้องตามระเบียบ	4.01	.68	มาก
37.	สามารถสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ถูกต้องและชัดเจนในการปฏิบัติ	4.01	.63	มาก
38.	สามารถอธิบายการใช้ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้อง	3.93	.71	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
39.	ควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.78	.72	มาก
40.	กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาไว้ชัดเจนและแจ้งให้ทุกคนได้รับทราบ	3.77	.75	มาก
41.	สามารถอธิบาย หรือ ชี้แจงขั้นตอนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้	3.90	.66	มาก
42.	ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและหลายรูปแบบ	3.39	.82	ปานกลาง
43.	ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อการปรับปรุงงานและหน่วยงาน	3.96	.73	มาก
รวม		3.82	.52	มาก

จากตาราง 6 ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ในทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับทักษะการบริหาร เกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและหลายรูปแบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) ส่วนประเด็นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

2.2.1 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแต่ละขั้นตอนปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอน	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	การวางแผนกำลังคน	3.75	.56	มาก
2.	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.23	.78	ปานกลาง
3.	การพัฒนาบุคลากร	3.82	.57	มาก
4.	การบำรุงรักษาบุคลากร	4.12	.50	มาก
5.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.81	.56	มาก
	รวม	3.75	.51	มาก

จากตาราง 7 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.23$) ส่วนขั้นตอนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละขั้นตอน ปรากฏดังนี้

2.2.2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน

ขั้นตอน	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การวางแผนกำลังคน				
1.	มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	3.63	.88	มาก
2.	ยึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร	3.83	.72	มาก
3.	กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	3.47	.83	ปานกลาง
4.	การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ	3.75	.84	มาก
5.	การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการวางแผนบุคลากร	3.93	.80	มาก
6.	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน	4.14	.59	มาก
7.	มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร	3.76	.70	มาก
8.	กำหนดเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน	3.53	.79	มาก
รวม		3.75	.56	มาก

จากตาราง 8 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ขั้นตอนการวางแผนกำลังคน ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}= 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานตาม
กระบวนการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.47$) ส่วนประเด็นอื่นๆอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร				
9.	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการ	3.08	1.03	ปานกลาง
10.	การกำหนดการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้ทันกับความต้องการของโรงเรียน	2.85	1.06	ปานกลาง
11.	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความ ต้องการของโรงเรียน	2.77	1.05	ปานกลาง
12.	การขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	2.80	1.21	ปานกลาง
13.	การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	3.16	1.19	ปานกลาง
14.	การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.23	.78	มาก
15.	การรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ ได้ทันตามกำหนดเวลา	3.75	1.03	มาก
รวม		3.23	.78	ปานกลาง

จากตาราง 9 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อน
ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.23$) เกี่ยวกับการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้
ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.4 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การพัฒนาบุคลากร				
16.	การจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน	3.81	.91	มาก
17.	การจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบ แนวทางการปฏิบัติงาน	4.09	.67	มาก
18.	การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินไปศึกษา ดูงานและลาศึกษาต่อ	4.11	.78	มาก
19.	การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม	4.34	.71	มาก
20.	การจัดบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งที่ว่าง	3.78	.92	มาก
21.	การจัดทำโครงการประชุมสัมมนาและฝึกอบรมบุคลากร	3.54	.85	มาก
22.	การสับเปลี่ยนย้ายหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.39	.91	ปานกลาง
23.	การให้บุคลากรรักษาราชการแทนได้เหมาะสม	3.88	.82	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
24.	การสอนงานบุคลากร เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ	3.74	.84	มาก
25.	การจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติตาม แผนงานโครงการ	3.93	.68	มาก
26.	การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรให้เข้าประชุม ตามแผนงานโครงการ	3.94	.71	มาก
27.	การดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร	3.49	.74	ปานกลาง
28.	การเผยแพร่ข่าวสารด้านต่างๆให้บุคลากรทราบ	3.78	.75	มาก
	รวม	3.82	.57	มาก

จากตาราง 10 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการสับเปลี่ยนย้ายหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}= 3.39$) และ เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร ($\bar{X}= 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก

2.2.5 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคลากรปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การบำรุงรักษาบุคลากร				
29.	การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยใช้ หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.24	.64	มาก
30.	การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	4.10	.64	มาก
31.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	4.21	.62	มาก
32.	การดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการให้ถูกต้อง และรวดเร็ว	4.10	.77	มาก
33.	การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.90	.86	มาก
34.	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามหลักเกณฑ์	4.29	.70	มาก
35.	การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการลาป่วย และลากิจ ตามหลักเกณฑ์	4.24	.65	มาก
36.	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ด้านระเบียบ และข้อกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.04	.67	มาก
37.	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	4.04	.60	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
38.	การบำเหน็จความดีความชอบและให้กำลังใจ แก่นุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ	4.27	.64	มาก
39.	การบริการให้คำปรึกษาแก่นุคลากรทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	4.00	.71	มาก
40.	การนิเทศงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.62	.77	มาก
รวม		4.11	.50	มาก

จากตาราง 11 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}= 4.40$) และเกี่ยวกับการนิเทศงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ต่ำสุด ($\bar{X}= 3.62$)

2.2.6 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
41.	การเลื่อนตำแหน่งกระทำโดยการประเมิน	3.82	.72	มาก
42.	การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสม และชัดเจน	3.81	.71	มาก
43.	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.88	.70	มาก
44.	การกำหนดปฏิทินการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.71	.81	มาก
45.	การชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ	3.64	.82	มาก
46.	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	3.84	.77	มาก
47.	การประเมินผลการปฏิบัติงานควรถือเป็นความลับ	3.35	1.08	ปานกลาง
48.	การให้บุคลากรได้รับทราบผลของการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.89	.77	มาก
49.	การส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน/หน่วยงาน	4.11	.67	มาก
50.	การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงาน	4.10	.66	มาก
51.	การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการปรับปรุงบุคลากร	3.94	.70	มาก
รวม		3.81	.56	มาก

จากตาราง 12 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานควรถือเป็นความลับ ($\bar{X} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นอื่นๆอยู่ในระดับมาก

3. ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปร

3.1 เปรียบเทียบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ปรากฏดังนี้

3.1.1 เปรียบเทียบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏ ดังตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

ทักษะการบริหาร	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (n = 50)		ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (n = 135)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	3.73	.51	3.83	.50	1.196
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	3.99	.52	4.07	.49	.990
ทักษะด้านเทคนิค	3.72	.58	3.86	.50	1.606
รวม	3.81	.51	3.92	.45	1.375

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีระดับทักษะการบริหาร ใน ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1.2 เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน ปรากฏดัง ตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.307	.654	2.560
	ภายในกลุ่ม	182	46.460	.255	
	รวม	184	47.767		
มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.050	.525	2.083
	ภายในกลุ่ม	182	45.844	.252	
	รวม	184	46.894		
เทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	2	1.117	.558	2.033
	ภายในกลุ่ม	182	49.987	.275	
	รวม	184	51.103		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.102	.551	2.491
	ภายในกลุ่ม	182	40.252	.221	
	รวม	184	41.354		

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับทักษะการบริหาร ในด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

3.2.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏดัง ตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

กระบวนการบริหารงานบุคคล	ประสพการณ์ต่ำ กว่า 5 ปี (n = 50)		ประสพการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 135)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผนกำลังคน	3.72	.92	3.76	.58	.431
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.26	1.22	3.22	.77	.326
การพัฒนาบุคลากร	3.79	.59	3.83	.57	.404
การบำรุงรักษาบุคลากร	4.07	.52	4.13	.50	.701
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.75	.57	3.82	.55	.784
รวม	3.72	.53	3.75	.50	.397

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ในขั้นตอน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตัวแปรขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

ขั้นตอน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การวางแผนกำลังคน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.917	.959	3.020
	ภายในกลุ่ม	182	57.782	.317	
	รวม	184	59.699		
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.787	.893	1.441
	ภายในกลุ่ม	182	112.816	.620	
	รวม	184	114.602		
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.311	.655	1.973
	ภายในกลุ่ม	182	60.466	.332	
	รวม	184	61.777		

ตาราง 16 (ต่อ)

ขั้นตอน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.971	.486	1.908
	ภายในกลุ่ม	182	46.327	.255	
	รวม	184	47.298		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.821	.410	1.302
	ภายในกลุ่ม	182	57.350	.315	
	รวม	184	58.170		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.988	.494	1.895
	ภายในกลุ่ม	182	47.438	.261	
	รวม	184	48.426		

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ในขั้นตอนการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านรายขั้นตอน ปรากฏ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหาร	ด้านความคิด รวบยอด	ด้านมนุษย สัมพันธ์	ด้าน เทคนิค	รวม
การปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคล				
การวางแผนกำลังคน	.613**	.575**	.664**	.670**
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	.488**	.409**	.467**	.493**
การพัฒนาบุคลากร	.733**	.753**	.794**	.824**
การบำรุงรักษาบุคลากร	.663**	.790**	.767**	.802**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	.689**	.694**	.748**	.771**
รวม	.734**	.732**	.786**	.814**

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .814$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .734$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขั้นตอนอื่นๆ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกขั้นตอน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ กับระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .732$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การวางแผนกำลังคน มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขั้นตอนอื่นๆ มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารด้านเทคนิคกับระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .786$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทักษะการบริหารด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขั้นตอนอื่นๆมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง