

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 ชุด ได้รับการตอบคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำแนกตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 2.1 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมและรายด้าน นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบ การบรรยาย

- 2.2 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

3. การวิเคราะห์เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	73	50.0
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	73	50.0
รวม	146	100.0

จากตาราง 2 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	27	18.5
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	48	32.9
มากกว่า 10 ปี	71	48.6
รวม	146	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน)	26	17.8
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 300 คน)	81	55.5
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	39	26.7
รวม	146	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนผู้ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 17.8

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและรายด้าน ในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบ การบรรยาย ดังตาราง 5 – 10

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคล
ตาม แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทัศนะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.87	.613	มาก
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.84	.727	มาก
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.02	.561	มาก
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.86	.659	มาก
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.92	.827	มาก
รวม		3.91	.572	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตาม
แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมและจำแนกเป็น
รายชื่อ

ที่	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตาม แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
1	คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้บริหาร จัดทำภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	3.84	.767	มาก
2	คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้บริหาร ประเมินความ ต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของโรงเรียน	3.74	.786	มาก
3	มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลัง	3.90	.736	มาก
4	โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.87	.821	มาก
5	โรงเรียนนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอน โดยการตรวจสอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	3.79	.778	มาก
6	คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.10	.743	มาก
รวม		3.87	.613	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ พบว่า คณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้บริหาร ประเมินความต้องการอัตรากำลัง
กับภารกิจของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตาม
 แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
 เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ที่	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
1	โรงเรียนเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอน ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบในการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.80	.841	มาก
2	โรงเรียนดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และดำเนินการเรื่อง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา	3.73	1.017	มาก
3	โรงเรียนดำเนินการเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา	3.65	.921	มาก
4	ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ สรรหาบุคลากรจากกำลังคนภายในโรงเรียน โดยการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม	3.90	.941	มาก
5	โรงเรียนมีระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการ ขององค์กรโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา	3.93	.748	มาก
6	โรงเรียนปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรให้เหมาะสมกับ งานในหน่วยงานโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา	3.85	.830	มาก
7	โรงเรียนแต่งตั้งหรือย้ายข้าราชการโดยได้รับความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.04	.736	มาก
8	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งรักษาราชการ แทนผู้อำนวยการโรงเรียน	3.82	.889	มาก
รวม		3.84	.727	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมรายและรายช้อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนแต่งตั้งหรือย้ายข้าราชการ โดยได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนโรงเรียนดำเนินการเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ที่	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ
1	คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอเรื่องการเลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.97	.935	มาก
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.81	.805	มาก
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรในโรงเรียน	3.99	.890	มาก
4	ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรลาศึกษาต่อได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	3.78	.780	มาก
5	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและคุณความดี	4.11	.800	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	4.24	.710	มาก
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.08	.756	มาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตาม
 แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
 เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมและ
 จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ที่	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
8	โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนา	3.98	.813	มาก
9	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยปกป้องและ ดูแลความปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียน	4.20	.760	มาก
10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษา เช่น วิทยากรท้องถิ่น	4.07	.724	มาก
11	โรงเรียนสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา	3.94	.721	มาก
รวม		4.02	.561	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
 ฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ พบว่า โรงเรียนมีการ
 จัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะ
 สร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครู
 และบุคลากรลาศึกษาต่อได้โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าน้อย
 ที่สุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตาม
 แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
 เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ที่	วินัยและการรักษาวินัย ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
1	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องวินัย และการลงโทษข้าราชการและบุคลากรในโรงเรียนตามความ เหมาะสม	3.61	.909	มาก
2	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกัน การกระทำผิดวินัย	3.88	.800	มาก
3	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมพิจารณา ดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	3.63	1.037	มาก
4	ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมิน ข้าราชการครู	4.03	.808	มาก
5	คณะกรรมการสถานศึกษาทราบประวัติข้าราชการครูและ บุคลากร	3.83	.796	มาก
6	คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	3.93	.758	มาก
7	คณะกรรมการปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามแนวปฏิบัติกรณีมีการ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมของบุคลากรในโรงเรียน	4.10	.749	มาก
รวม		3.86	.659	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
 ฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยภาพรวมและรายชื่ออยู่ใน
 ระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ พบว่า คณะกรรมการปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามแนว
 ปฏิบัติกรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วน

คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องวินัยและการลงโทษข้าราชการและบุคลากร
ในโรงเรียนตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานบุคคลตาม
แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ที่	การออกจากราชการ ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ
1	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ การขอโอนย้ายหรือการ ลาออกจากครูในแต่ละปี	4.06	.864	มาก
2	โรงเรียนศึกษาข้อมูลสาเหตุการลาออกของบุคลากร และทุก ฝ่ายพิจารณาอนุมัติร่วมกัน	3.93	.884	มาก
3	คณะกรรมการสถานศึกษาทบทวนการลาออกจากราชการให้แ ว่าเป็นกรณีที่มีความจำเป็น	3.83	1.003	มาก
4	โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอน ตลอดจนอำนวยความสะดวก สะดวกในด้านต่างๆเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ	3.91	.975	มาก
5	โรงเรียนทำการประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยการปฏิบัติ ราชการที่ผ่านมา	3.95	.970	มาก
6	โรงเรียนดำเนินการเรื่องการออกจากราชการครูและบุคลากร ได้โดยผู้บริหาร เป็นผู้อนุมัติและได้รับการเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา	3.87	.995	มาก
รวม		3.92	.827	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ใน
ระดับ มาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ พบว่า โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ การขอ

โอนย้ายหรือการลาออกจากครูในแต่ละปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาทบทวนการลาออกจากราชการให้แน่ใจว่าเป็นกรณีที่มีความจำเป็นที่น้อยที่สุด

2.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 11 – 13

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตาม แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ที่.	การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ผู้บริหาร		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล		t	Sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.84	.640	3.91	.588	-.718	.474
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.81	.764	3.87	.692	-.511	.610
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.01	.585	4.03	.541	-.21	.831
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.88	.672	3.84	.649	.376	.708
5.	ด้านการออกจากราชการ					-	
		3.82	.922	4.02	.712	1.489	.139
	รวม	3.89	.608	3.94	.536	-.577	.565

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวมและจำเป็นรายด้าน

ที่	การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการ บริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน	ไม่เกิน 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผน								
	. อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	3.80	.607	3.94	.579	3.86	.641	.441	.645
2	ด้านการสรรหาและ								
	. การบรรจุแต่งตั้ง	3.78	.663	3.95	.593	3.79	.826	.779	.461
3	ด้านการเสริมสร้าง								
	. ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	3.95	.554	4.10	.536	3.99	.582	.760	.470
4	ด้านวินัยและการรักษา								
	. วินัย	3.73	.683	3.95	.667	3.85	.644	.995	.372
5	ด้านการออกจาก								
	. ราชการ	3.58	1.041	4.00	.704	4.00	.792	2.895	.059
	รวม	3.79	.555	4.00	.511	3.90	.613	1.154	.318

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	การบริหาร งานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	Sig	คู่ที่	
		(1)		(2)		(3)				ต่าง กัน	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.				
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.89	.609	3.95	.631	3.70	.556	2.152	.120	-	-
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.87	.886	3.87	.717	3.76	.639	.318	.728	-	-
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.01	.668	4.09	.511	3.87	.571	1.987	.141	-	-
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.02	.626	3.92	.625	3.62	.701	3.801	.025	(1,3)	.017
										(2,3)	.018
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.98	.716	4.06	.731	3.60	.999	4.422	.014	(2,3)	.004
	รวม	3.96	.648	3.99	.535	3.73	.568	2.745	.068	-	-

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างจากโรงเรียนเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทักษะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เสนอผลวิเคราะห์ลงในตารางประกอบการบรรยาย ดังตาราง 14 – 15

ตาราง 14 ผลการรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ลำดับ ที่	ด้าน	ปัญหา
1	การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	1. โรงเรียนมีอำนาจในการกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งน้อย 2. การวางแผนและนำสู่การปฏิบัติไม่ต่อเนื่องเพราะเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยจึงขาดเอกภาพในการดำเนินการ 3. บุคลากรที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน 4. ขาดแคลนครูที่ตรงวิชาเอก 5. บุคลากรบางส่วนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังน้อย
2	การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	1. โรงเรียนไม่มีอำนาจโดยตรง เป็นอำนาจของเขตพื้นที่ 2. การสรรหาต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3. คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นประโยชน์พวกพ้องมากกว่าส่วนรวม
3	การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	1. บุคลากรมีอุดมการณ์ในความเป็นครูน้อย
4	วินัยและการรักษาวินัย	1. บุคลากรบางส่วนขาดความสำนึกในการรักษาวินัย
5	การออกจากราชการ	1. ทางโรงเรียนไม่มีข้อมูลการลาออก

จากตาราง 14 ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีปัญหา คือ โรงเรียนมีอำนาจในการกำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งน้อยการวางแผนและนำสู่การปฏิบัติไม่ต่อเนื่องเพราะเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยจึงขาดเอกภาพในการดำเนินการบุคลากรที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนขาดแคลนครูที่ตรงวิชาเอกและบุคลากรบางส่วนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังน้อย

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหา คือ โรงเรียนไม่มีอำนาจโดยตรง เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การสรรหาต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นประโยชน์พวกพ้องมากกว่าส่วนรวมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหา คือ บุคลากรมีอุดมการณ์ในความเป็นครูน้อยด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหา คือ บุคลากรบางส่วนขาดความสำนึกในการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการมีปัญหา คือ ทางโรงเรียน ไม่มีข้อมูลการลาออก

ตาราง 15 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ลำดับ ที่	ด้าน	ปัญหา
1	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	1. จัดสรรให้บุคลากรในท้องถิ่นได้ลงตำแหน่ง
2	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	1. มีการปฐมนิเทศและเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ 2. ควรสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติการแบบกลุ่มสัมพันธ์
3	วินัยและการรักษาวินัย	1. แนะนำหลักการครองตนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน 2. ควรให้บุคลากรในโรงเรียนได้ประเมินวินัยของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย
4	การออกจากราชการ	1. เพิ่มเงินบำเหน็จมากขึ้นเพื่อให้คนที่ไม่มีความตั้งใจทำงานลาออกจากราชการ 2. ให้ข้อคิดด้านผลบวกและลบต่อการดำเนินชีวิตในด้านความเป็นอยู่เป็นหลักสำคัญ 3. เมื่อมีการกำหนดโทษควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 4. ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาเมื่อมีคำร้องขอออกจากราชการ

จากตาราง 15 พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ จัดสรรให้บุคลากรในท้องถิ่นได้ลงตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้มีการปูนบำเหน็จและเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอและ ควรสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติการแบบกลุ่มสัมพันธ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้แนะนำหลักการครองตนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานควรให้บุคลากรในโรงเรียนได้ประเมินวินัยของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยด้านการออกจากราชการมีข้อเสนอแนะ ดังนี้เพิ่มเงินบำเหน็จมากขึ้นเพื่อให้คนที่ไม่มีความตั้งใจทำงานลาออกจากราชการให้ข้อคิดด้านผลบวกและลบต่อการดำเนินชีวิตในด้านความเป็นอยู่เป็นหลักสำคัญเมื่อมีการกำหนดโทษควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาเมื่อมีคำร้องขอออกจากราชการ

Prince of Songkla University
Pattani Campus