

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสังคมและต่อประเทศมีการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังกล่าวของสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเอง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพของคน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรนำหน้าการพัฒนาประเทศ ดังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในสถาบันการศึกษา

จากสภาพในปัจจุบันแนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้ระบุดังสภาพปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จะต้องมีการวางแผนเป็นการกำหนดล่วงหน้าในการปฏิบัติงานต้องควบคุมกำกับ ดูแล ติดตาม แนะนำ ชี้แจงกรณีพบว่าครูปฏิบัติไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีครูสายงานการสอนปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้บริหารสถานศึกษาอยู่อีกจำนวนมากและครูผู้สอนก็ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่เป็นจำนวนมากจึงเป็นปัญหาในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง

จากสภาพการณดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 เป็นอย่างไร ซึ่งจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่อยู่บนภูเขา และโรงเรียนส่วนใหญ่มีครูจำนวนมากกว่า 5 คน
2. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 2.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

2.1.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้าง การวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง

2.1.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผน จัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ ต้องการและการวางแผนสรรหาบุคลากร

2.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนา บุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของ บุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้างการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ ต้องการและการวางแผนสรรหาบุคลากร

## 2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่าง บุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทาง วิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้าน การทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทาง วิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้า และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

2.2.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและ หน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริม ให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่ บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อ

ประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

2.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

## 2.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

2.3.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

2.3.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

2.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่อง

บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

#### 2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 ครูผู้สอนชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากร ที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาโยกย้าย

2.4.2 ครูผู้สอนหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากร ที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาโยกย้าย

2.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากร ที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ พิจารณาโยกย้าย

3. ครูผู้สอนที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็น ส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ประเด็น คือ การวางแผน จัดบุคลากรเพื่อการทำงาน

4. ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 4.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

4.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนามูลฐาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

4.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนามูลฐาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

4.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนามูลฐาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและการวางแผนสรรหาบุคลากร

4.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนพัฒนามูลฐาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อ

การปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

#### 4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

4.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากรและการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

4.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการและการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

4.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้านและการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน

#### 4.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

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

4.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

4.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อ

ประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่นและการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

4.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สวัสดิการด้านการศึกษานูต ร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

#### 4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

4.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

4.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับ

ตำแหน่ง การประเมินบุคลากร โดยชี้วัดอุปสรรคสำหรับการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

4.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากร โดยชี้วัดอุปสรรคสำหรับการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

4.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และมีอายุแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ประเด็น คือการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมนันทนาการ

5. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 5.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

5.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากร และ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร

5.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทัศนะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของ

บุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัด  
อัตรากำลังและการวางแผนสรรหาบุคลากร

5.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะเกี่ยวกับการ  
การบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร  
การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัด  
อัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากร  
การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพ  
ของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการ  
ดำเนินงานและจัดบุคลากรและการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

5.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทักษะเกี่ยวกับการ  
การบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร  
การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบ  
คุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษา  
ในการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน การวางแผน  
ส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากรและการ  
วางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

## 5.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

5.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ  
ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่  
การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การหมุนเวียน

หน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

5.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน

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

### 5.3 ด้านการข้าราชการและสวัสดิการ

5.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูต  
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

5.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล  
การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณา  
ความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตาม  
ความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น  
การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูต การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ  
การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

5.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะ  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาความดี  
ความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรที่  
มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย  
การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร สวัสดิการ  
ค่ารักษาพยาบาล การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัด  
กิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตและการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของ  
บุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

5.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทักษะเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล  
การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการ  
ด้านการศึกษานูต การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย  
การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ การให้ความช่วยเหลือ  
ครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่นและ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการ  
ปฏิบัติงาน

#### 5.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากร  
ที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานและ การประเมินตนเอง

5.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาตรี มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

5.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินตนเองและการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

5.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีวุฒิปริญญาโท มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

5.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ประเด็น ดังนี้ คือ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและสวัสดิการค่า

6. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 6.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

6.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นโสด มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผน ประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

6.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทักษะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

6.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

6.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตาม

สาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร

## 6.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

6.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็น โสคมิทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการและการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

6.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน

6.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

6.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่น เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่ เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกันและการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

### 6.3 ด้านการดำรงรักษาและสวัสดิการ

6.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นโสด มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

6.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

6.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูต การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

6.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีสถานภาพห้ำมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาศก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษานูต และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

#### 6.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นโสด มีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาศให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดอุปสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

6.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเป็นหม้ายมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินตนเอง การประเมินบุคลากรโดยชี้วัดอุปสงค์สำหรับการบริหารงาน การเปิดโอกาศให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

6.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสมรสแล้วมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาศให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับ

ตำแหน่ง การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

6.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหย่าแล้วมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

6.5 ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ประเด็น คือโครงสร้างการวางแผนบุคลากร

7. ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 7.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

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

7.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน

และจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากรและการวางแผนจัดอัตรากำลัง

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

7.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนสรรหาบุคลากร

## 7.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

7.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

### 7.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีทักษะ

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

### 7.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัด

เกี่ยวกับที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และการส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ

### 7.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียน

มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

### 7.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

7.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือนการทางวินัย การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร สวัสดิการด้านการศึกษานูร และการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

7.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น และการขึ้นเงินเดือนการทางวินัย

7.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การขึ้นเงินเดือนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

7.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่เป็นที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูร การจัดกิจกรรมนันทนาการ การคัดเลือกบุคลากร

ดีเด่นด้านต่าง ๆ การชี้แจงกระบวนการทางวินัย และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น

#### 7.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

7.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

7.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกันที่โรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้ายและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง

7.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียนมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการ

พิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

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

8. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 8.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

8.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนสรรหาบุคลากรและการวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

8.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนจัดอัตรากำลัง และการวางแผนสรรหาบุคลากร

8.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผน

แผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนส่งเสริม วิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตาม สาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนสรรหาบุคลากร

## 8.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

8.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบ ทิศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงาน นอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทาง วิชาการแก่บุคลากร การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้า และการหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน

8.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขา มี ทิศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดย หน่วยงานอื่น การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การจัดให้มีการรวบรวม ผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้บุคลากรเขียน ผลงานทางวิชาการ และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

8.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีทิศนะเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดย หน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดทัศนศึกษาและดูงาน นอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ

การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

### 8.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

8.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น และการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ

8.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขา มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

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

### 8.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

8.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเปิดโอกาสให้แสดง

ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

8.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขา มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

8.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

8.5 ครูผู้สอนที่มีปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ประเด็น คือ การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

9. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

#### 9.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

9.1.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และการวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร

9.1.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผน มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการ วางแผนบุคลากร การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน และจัดบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร และการวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง

9.1.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนมอบหมายงานและให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการ ดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง และ การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

9.1.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการทำงาน การวางแผนประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน การวางแผนส่งเสริม วิชาชีพของบุคลากร โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรง ตามสาขาวิชาที่ต้องการ การวางแผนสรรหาบุคลากร และการวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง

9.1.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผน

ประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน โครงสร้างการวางแผนบุคลากร การวางแผน มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติงาน การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผน คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และ การวางแผนสรรหาบุคลากร

## 9.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

9.2.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทัศนศึกษา และดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดให้มีการรวบรวม ผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและ หน้าที่การงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

9.2.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การจัดให้มี การรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การส่งเสริมให้ บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

9.2.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การจัดให้มีการรวบรวมผลงานทาง

วิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน และการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร

9.2.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่มีครูจำนวน 4 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

9.2.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานทางวิชาการ และการจัดให้มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอื่นเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

### 9.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการ

9.3.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูตร การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การจัดกิจกรรมนันทนาการ และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

9.3.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในโรงเรียนที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูต การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่นและการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

9.3.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษานูต การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการชี้แจงกระบวนการทางวินัย

9.3.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การชี้แจงกระบวนการทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ สวัสดิการด้านการศึกษานูต และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากรโดยหน่วยงานอื่น

9.3.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการด้านการศึกษานูต การจัดกิจกรรมนันทนาการ การชี้แจงกระบวนการ

ทางวินัย การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร โดยหน่วยงานอื่น

#### 9.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9.4.1 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 1 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย และการประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน

9.4.2 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 2 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

9.4.3 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 3 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินตนเอง การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

9.4.4 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 4 คน มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินบุคลากรโดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับ

การบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

9.4.5 ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูจำนวน 5 คน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งการประเมินบุคลากร โดยยึดวัตถุประสงค์สำหรับการบริหารงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาโยกย้าย

9.5 ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 12 ประเด็นคือ การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน

10. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

10.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ได้แก่ ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ครูปฏิบัติงานอื่นมากกว่าการสอน และขาดอัตรากำลังครู

10.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ขาดโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาเนื่องจากความห่างไกลของโรงเรียน การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และการขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนา

10.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการบุคลากร ได้แก่ การให้สวัสดิการที่ล่าช้าและไม่ทั่วถึง และการขาดอัตราทดแทนเมื่อมีการ โยกย้าย

10.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และเป็นธรรมชาติในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม และการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

11. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ

11.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ได้แก่ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ ควรจัดอบรมวิชาชีพแก่ครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอน ควรจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามวิชาเอก ควรมีการแบ่งงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน

11.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูอย่างเพียงพอ ควรมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู ควรมีการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่สำหรับบุคลากร ควรจัดบุคลากรให้ครบตามจำนวนชั้นเรียน ควรให้ความสำคัญกับผลงานด้านวิชาการแก่ครู ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

11.3 ด้านการธำรงรักษาและสวัสดิการบุคลากร ได้แก่ ควรให้รางวัลโดยการชมเชยหรืออื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ควรจัดสวัสดิการสำหรับครูที่มีความกตริเริ่มในการทำงาน ควรให้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้มีความสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง

11.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรยึดหลักความเป็นจริง ถูกต้องและเที่ยงธรรม ควรมีเกณฑ์และเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินตนเองเพื่อการพัฒนา

## อภิปราย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลดังนี้ คือ

1. ครูผู้สอนผู้ช่วยและผู้หญิงมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ประเด็น คือ การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทแวดล้อมและวิธีการดำเนินการวางแผนจัดบุคลากรของแต่ละโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธราจองศิริกุล (2546) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผนบุคลากร โรงเรียนได้จัดทำแผนกำลังคนในด้านจำนวนกำลังคนที่ต้องการในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละ

ฝ่ายของโรงเรียน โดยพิจารณาจากข้อมูล คุณสมบัติที่ต้องการและมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและ  
สนิท สายปิ่นตา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าในด้านการวางแผน  
งานบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงาน  
ของโรงเรียนและได้บริหารงานบุคลากรในรูปคณะกรรมการ ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ การมี  
แผนควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจน และวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดบุคลากรที่  
เหมาะสมกับงาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไป  
ตามแผนงานที่ตั้งไว้ และไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการ  
วางแผนและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและควรวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุด

2. ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาใน  
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วน  
ใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ประเด็น คือ การวางแผน  
มอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมนันทนาการทั้งนี้อาจเป็น  
เพราะว่า ครูผู้สอนที่มีระดับอายุต่างกันให้ความสำคัญของการมอบหมายงานและการให้คำปรึกษา  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมกับวัยซึ่งสอดคล้องกับ  
สิวเทพ สมจิต (2546) ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนมีการ  
ประชุมให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการ  
ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรเหมาะสมกับความรู้  
ความสามารถ

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร พบว่า สถานศึกษามีการแบ่ง  
งาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน มีระบบการวางแผนงานอย่าง  
ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ

3. ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร  
ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ประเด็นดังนี้  
คือ การวางแผนมอบหมายงานและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากร  
เพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มใน

การปฏิบัติงานและสวัสดิการข้าราชการทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันทำให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับมุมมองในการวางแผนงานบุคลากรของโรงเรียนแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสนธิ์ สายปิ่นตา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

3.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ให้นักลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาและได้บริหารงานบุคลากรในรูปคณะกรรมการ ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ มีแผนควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจน และวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้ และไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ควรมีการวางแผนและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและควรวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติ คือ ได้ส่งเสริมให้นักลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้นักลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่นักลากรและหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้นักลากรมีความรู้ความสามารถหลายด้าน มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ บุคลากรไม่มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง

3.3 ด้านการบำรุงรักษาและการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ได้ส่งเสริมให้นักลากรประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบของทางราชการ มีการปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตย ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ จัดสวัสดิการให้นักลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ และเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้ชุมชนรับทราบ มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารไม่มีความหนักแน่น ไม่มีความจริงใจ ดำเนินงานที่บุคลากรปฏิบัติกลับหลัง ไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

4. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีเพียง 1 ประเด็น คือ โครงสร้างการวางแผนบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมองเห็นความสำคัญของการวางแผนงานบุคลากรต่างกันอันอาจเนื่องมาจาก ความมีสถานภาพทางความคิดและสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสนธิ์ สายปิ่นตา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

เวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการวางแผนงานบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ให้นักบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาและได้บริหารงานบุคลากรในรูปคณะกรรมการ ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ มีแผนควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจน และวิเคราะห์งานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้ และไม่มี การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ควรมีการวางแผนและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและควรวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 6 ประเด็น คือ การวางแผนประเมินผลงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและจัดบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่เพื่อประโยชน์ด้านการทำงาน การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาปรับตำแหน่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความต้องการการประกอบอาชีพเสริมต่างกัน เนื่องจากอาจมีความเกี่ยวข้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจและการมีภูมิลำเนาที่ต่างกันทำให้โอกาสในการศึกษาดูงานนอกสถานที่ต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา เถ่งศิริวัฒนา (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคพายัพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้คือ อาจารย์เห็นว่าศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาเขตฯ ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีหลักสูตรประจำที่เกี่ยวกับการสอน ส่งเสริมบุคลากรศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก ควรจัดสัมมนาในช่วงที่ปลอดจากการเรียนการสอน ด้านการศึกษาต่อเห็นว่าควรมีความยุติธรรม มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีการสนับสนุนอย่างเหมาะสมพอเพียง ควรส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการและจัดแสดงผลงานทางวิชาการ สนิท สายปิ่นตา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติ คือ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่บุคลากรและหมุนเวียนหน้าที่

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลายด้าน มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ มีข้อจำกัดด้านเวลา และงบประมาณ บุคลากรไม่มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติคือ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคณะกรรมการ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีจำนวนเท่ากัน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ไม่ได้จัดเก็บข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ ควรจัดให้มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและชัดเจน และควรประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ สมพร ใจคำปัน (2547) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติ คือ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แต่ส่วนหนึ่งเห็นว่า ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานล่วงหน้า มีแผนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ขาดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน

6. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 8 ประเด็น คือ การวางแผนจัดอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาบุคลากร การวางแผนส่งเสริมวิชาชีพของบุคลากร การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การชี้แจงกระบวนการทางวินัยและ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนและความต้องการบุคลากรของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรา จงศิริกุล (2546) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผนบุคลากร

โรงเรียนได้จัดทำแผนกำลังคนในด้านจำนวนกำลังคนที่ต้องการในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละฝ่ายของโรงเรียน โดยพิจารณาจากข้อมูล คุณสมบัติที่ต้องการและมีอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนดำเนินการโดยประกาศผ่านสื่อต่างๆ กระบวนการสรรหาโดยกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสรรหาจากบุคคลภายนอก ผู้บริหารที่ใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตที่พึงกระทำได้โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ บุคลิกภาพและความเข้าใจและจัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความถนัดและความสามารถและนำไปปฏิบัติให้ครอบคลุม ศิวเทพ สมชิต (2546) ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาถึงอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

6.1 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมพบว่า สถานศึกษาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาขยายผลเพื่อพัฒนางาน สถานศึกษาให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมทุกครั้ง

6.2 ด้านการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานพบว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับความต้องการ สนิท สายปิ่นตา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติ คือ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่บุคลากรและหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลายด้าน มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ บุคลากรไม่มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง

7. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ แต่ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 12 ประเด็นคือ การวางแผนจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน การวางแผนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การหมุนเวียนหน้าที่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน การแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนครูที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของครูในแต่ละสถานศึกษาอันอาจเนื่องมาจากจำนวนนักเรียนและหน้าที่รับผิดชอบที่มีปริมาณใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวเทพ สมชิต (2546) ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

7.1 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม พบว่า สถานศึกษาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาขยายผลเพื่อพัฒนางาน สถานศึกษาให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมทุกครั้ง

7.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานพบว่า สถานศึกษามีการประชุมให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

7.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร พบว่า สถานศึกษามีการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน มีระบบการวางแผนงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ สนิท สายปิ่นดา (2545) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่ามีปฏิบัติ คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาและได้บริหารงานบุคลากรในรูปแบบคณะกรรมการส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ มีแผนควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจน และวิเคราะห์งานของโรงเรียนเพื่อกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้ และไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการวางแผนและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและควรวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่ามีปฏิบัติ คือ ได้แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม และที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ กระจายงานอย่างเหมาะสม และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดคนเข้าปฏิบัติงาน

มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติคือได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่บุคลากรและหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลายด้าน มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ บุคลากรไม่มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง

4. ด้านการบำรุงรักษาและการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบของทางราชการ มีการปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตย ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ จัดสวัสดิการให้บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ และเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้ชุมชนรับทราบ มีปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารไม่มีความหนักแน่น ไม่มีความจริงจังต่องานที่บุคลากรปฏิบัติแล้ว ไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การพิจารณาความดีความชอบไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ คือ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติได้แก่ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคณะกรรมการ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีจำนวนเท่ากัน มีปัญหาและข้อเสนอแนะว่า ขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ไม่ได้จัดเก็บข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ ควรจัดให้มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและชัดเจน และควรประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ

6. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ของแต่ละด้าน ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ขาดโอกาสและการส่งเสริมการพัฒนาเนื่องจากความห่างไกลของสถานศึกษา การให้สวัสดิการที่ล่าช้าและไม่ทั่วถึง และขาดหลักเกณฑ์การประเมินที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อยู่กับสถานศึกษาขนาดเล็กมีครูไม่ครบ

ชั้นเรียนที่โรงเรียนเปิดทำการสอนจึงต้องทำการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และต้องทำการสอนหลายชั้นในเวลาเดียวกัน โอกาสที่ครูจะได้รับการส่งเสริมพัฒนาก็ยากลำบากเนื่องจากความห่างไกลกันดาร ส่วนการส่งเสริมสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษานูตริก็ถ้าข้าราชการผู้สอนจะมาติดต่อด้วยตนเองก็ต้องละหน้าที่การสอน ส่วนขาดหลักเกณฑ์การประเมินที่คิ่้นผู้บริหารส่วนใหญ่จะไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้จะเป็นการดำเนินการเพียงคนเดียวและครูผู้สอนไม่ได้มีส่วนร่วมในการประเมิน

7. ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต เขต 2 ของแต่ละด้าน คือ ควรจัดสรรบุคลากรที่สอนให้ตรงกับวุฒิการศึกษา ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรให้รางวัลโดยการชมเชยหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับวุฒิการศึกษานั้นสถานศึกษาส่วนใหญ่ 79 % เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน เป็นสถานศึกษาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่แล้วหน่วยงานต้นสังกัดจะจัดอบรมตามความต้องการของสถานศึกษาที่ต้องการจะสม่ำเสมอขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละปี อย่างน้อยควรส่งเสริมปีละ 2 ครั้ง ครูผู้สอนที่มีความอดทน ขยัน รับผิดชอบ ควรได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานทางหน่วยงานต้นสังกัดควรจะได้มีการนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่ครูผู้สอนซึ่งผู้สอนเองอาจจะปฏิบัติไม่ถูกต้องในบางเรื่องที้นอกเหนือจากการสอน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ให้การนิเทศแก่ครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเป็น 2 ประเภท คือ ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

#### 1. ด้านการสรรหาบุคลากร

- 1.1 ควรจัดครูสอนตรงตามวิชาเอก
- 1.2 ควรจัดสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอ
- 1.3 สถานศึกษาควรคัดเลือกครูตามที่ต้องการ
- 1.4 ควรจัดทำแผนด้านงบประมาณในการจ้างครู
- 1.5 ควรมีผู้เชี่ยวชาญและความชำนาญในการคัดเลือกบุคลากร

- 1.6 ควรจัดประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่ทำการสอน
- 1.7 ควรให้ความร่วมมือในการทำงานกับบุคลากรทุกครั้ง

## 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 ควรจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร
- 2.3 ควรให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 2.4 บุคลากรควรได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- 2.5 ไม่ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรบ่อยเกินไป
- 2.6 ควรมีการติดตามผลหลังการพัฒนา
- 2.7 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง

## 3. ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

- 3.1 ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3.2 ได้รับความมั่นใจในการทำงานเมื่อมีปัญหาด้านการปกครอง
- 3.3 ควรพิจารณาให้รอบคอบเกี่ยวกับครูไปช่วยราชการที่อื่น
- 3.4 ควรจัดให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

## 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 4.1 จัดหาหลักเกณฑ์การประเมินที่ดี
- 4.2 มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง
- 4.3 ควรมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.4 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีบุคลากรเข้ามีส่วนร่วม
- 4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความต่อเนื่อง
- 4.6 ควรพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน