

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล บัณฑิต และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็นตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัจจุบัน อายุราชการ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลที่จัดตามสถาบันการศึกษา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### เกณฑ์ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 0.49	หมายถึง	ไม่ได้ปฏิบัติ หรือไม่เป็นปัญหา
คะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือเป็นปัญหาน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย หรือเป็นปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ปฏิบัติมาก หรือเป็นปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.00	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นปัญหามากที่สุด

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อเป็นการสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ของข้อมูลดังต่อไปนี้

- $X_1$  ใช้แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้อำนวยการศูนย์
- $X_2$  ใช้แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์
- $X_3$  ใช้แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานบุคลากร
- $X_T$  ใช้แทนค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร
- $S_1$  ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มผู้อำนวยการศูนย์
- $S_2$  ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์
- $S_3$  ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานบุคลากร
- $S_T$  ใช้แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของกลุ่มผู้อำนวยการศูนย์ กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และกลุ่มหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานบุคคล

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัจจุบัน อายุราชการ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การศึกษา วิชาบริหารงานบุคคลที่จัดตามสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	66	97.06	65	95.59	28	40.58	159	77.56
หญิง	2	2.94	3	4.41	41	59.42	46	22.44
รวม	68	100.00	68	100.00	69	100.00	205	100.00
อายุ								
21 - 30 ปี	-	-	-	-	1	1.45	1	0.49
31 - 40 ปี	3	4.41	16	23.53	21	30.44	40	19.51
41 - 50 ปี	26	38.24	34	50.00	39	56.52	99	48.29
51 - 60 ปี	39	57.35	18	26.47	8	11.59	65	31.71
รวม	68	100.00	68	100.00	69	100.00	205	100.00



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้ ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	3	4.35	3	1.46
ปริญญาตรี	37	54.51	45	66.18	64	92.75	146	71.22
ปริญญาโท	31	45.59	23	33.82	2	2.90	56	27.32
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>69</b>	<b>100.00</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง</b>								
1 - 3 ปี	12	17.65	26	38.24	29	42.03	67	32.68
4 - 6 ปี	20	29.41	21	30.88	23	33.33	64	31.22
7 - 9 ปี	19	27.94	18	26.47	11	15.94	48	23.42
10 ปีขึ้นไป	17	25.00	3	4.41	6	8.70	26	12.68
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>69</b>	<b>100.00</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้ ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานมูลากร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯนี้								
1 - 3 ปี	63	92.65	56	82.35	21	30.43	140	68.29
4 - 6 ปี	4	5.88	5	7.35	19	27.54	28	13.66
7 - 9 ปี	1	1.47	5	7.35	15	21.74	21	10.24
10 ปีขึ้นไป	-	-	2	2.95	14	20.29	16	7.81
รวม	68	100.00	68	100.00	69	100.00	205	100.00
อายุราชการ								
1 - 5 ปี	-	-	-	-	3	4.35	3	1.46
6 - 10 ปี	-	-	-	-	6	8.69	6	2.93
11 - 15 ปี	5	7.35	23	33.82	17	24.64	45	21.95
16 ปีขึ้นไป	63	92.65	45	66.18	43	62.32	151	73.66
รวม	68	100.00	68	100.00	69	100.00	205	100.00

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้ ำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การฝึกอบรมเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล</b>								
เคย	32	47.06	40	58.82	30	43.48	102	49.76
ไม่เคย	36	52.94	28	41.18	39	56.52	103	50.24
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>69</b>	<b>100.00</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>
<b>การศึกษาริชาการบริหาร งานบุคคลที่จัดอยู่ตาม สถาบันการศึกษา</b>								
เคย	49	72.06	55	80.88	18	26.09	122	59.51
ไม่เคย	19	27.94	13	19.12	51	73.91	83	40.49
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>	<b>69</b>	<b>100.00</b>	<b>205</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล  
ดังนี้

1. ผู้อำนวยการศูนย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 97.06  
เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.94 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น  
ร้อยละ 95.59 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.41 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง



คิดเป็นร้อยละ 59.42 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.58 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 77.56 เพศหญิง ร้อยละ 22.44

2. ผู้อำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 51-60 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.35 และจำนวนน้อยที่สุดมีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.41 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก มีอายุในช่วง 41-50 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 และจำนวนน้อยที่สุดมีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.53 ส่วนหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานบุคคล มีอายุในช่วง 41-50 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.52 รองลงมา มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.44 และจำนวนน้อยที่สุดมีอายุในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.45 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า มีอายุในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.29 รองลงมา มีอายุในช่วง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.71 และมีอายุในช่วง 21-30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.49

3. วุฒิต่างการศึกษา ปรากฏว่า ผู้อำนวยความสะดวก มีวุฒิตะดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.41 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.59 ส่วนต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอกไม่มีเลย สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกก็เช่นเดียวกัน มีวุฒิตะดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.18 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.82 ส่วนต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอกไม่มีเลย สำหรับผู้ปฏิบัติงานบุคลากร มีวุฒิตะดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.75 รองลงมา เป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.35 ส่วนปริญญาเอกไม่มีเลย เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า มีวุฒิตะดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.22 รองลงมา เป็นวุฒิตะดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.32 และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.46 ส่วนปริญญาเอกไม่มีเลย

4. ผู้อำนวยความสะดวก มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในช่วง 4-6 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมาคือ ในช่วง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.94 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.65 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาคือในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.88 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือในช่วง 10 ปี

ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.41 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.03 รองลงมาคือในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือในช่วง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.70 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.68 รองลงมาคือในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.22 และในช่วง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.42 ช่วง 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.68

5. ผู้อำนวยการศูนย์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบึงจันทน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.65 และมีจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.47 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบึงจันทน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.35 และมีจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.95 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบึงจันทน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.43 รองลงมาคือช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.54 และช่วง 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.29 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้วปรากฏว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบึงจันทน์อยู่ในช่วง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.29 และช่วง 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.81

6. ผู้อำนวยการศูนย์ ส่วนใหญ่มีอายุราชการในช่วง 16 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.65 และมีอายุราชการในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.35 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ มีอายุราชการในช่วง 16 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.18 และมีอายุราชการในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.82 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร มีอายุราชการในช่วง 16 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.32 รองลงมาคืออายุราชการในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.64 และมีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.35 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า มีอายุราชการในช่วง 16 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.66 รองลงมาคืออายุ



ราชการในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.95 และมีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.46

7. ผู้อำนวยการศูนย์ เคยอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 47.06 ไม่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 52.94 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เคยอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 58.82 ไม่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 41.18 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เคยอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 43.58 ไม่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 56.52 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า เคยอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 49.76 ไม่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 50.24

8. ผู้อำนวยการศูนย์เคยศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลที่จัดอยู่ตามสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.06 ไม่เคยศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.94 สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์เคยศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลที่จัดอยู่ตามสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 80.88 ไม่เคยศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.12 ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากรเคยศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลที่จัดตามสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.09 ไม่เคยศึกษาคิดเป็นร้อยละ 73.91 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรแล้ว ปรากฏว่า เคยศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลที่จัดตามสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.51 ไม่เคยศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.49

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอก  
โรงเรียนจังหวัด

ตารางที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การสำรวจและรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนตำแหน่งต่าง ๆ วุฒิการศึกษา และความ ชำนาญที่ต้องการเพื่อ ประกอบการพิจารณา วางแผนกำลังคน	2.72	0.88	2.76	0.92	2.53	0.93	2.67	0.91
2.	การใช้ประเภทของงาน ปริมาณงานทั้งที่เป็นอยู่ และที่ต้องการในอนาคต เป็นข้อมูลในการวางแผน กำลังคน	2.24	1.04	2.46	1.06	2.43	1.16	2.38	1.09
3.	การกำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรที่จะบรรจุในแต่ละ ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	2.25	1.15	2.27	1.02	2.34	2.09	2.29	1.09



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน ที่บุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	การนำนโยบายของ รัฐบาล กระทรวงและ กรมประกอบการพิจารณา วางแผนกำลังคน	2.13	1.18	2.27	1.18	2.42	1.13	2.27	1.16
5.	การกำหนดตำแหน่งที่ ต้องการโดยศูนย์ฯ เป็น ผู้ดำเนินการ	2.00	1.20	1.91	1.20	2.09	1.16	2.00	1.18
6.	ศูนย์ฯจัดทำแผนกำลังคนไว้ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี	2.06	1.22	1.94	0.97	1.96	1.22	1.99	1.14
7.	การจัดทำแผนเพื่อแสดง ความต้องการบรรจุ บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง โดยศูนย์ฯ เป็นผู้ดำเนินการ เอง	1.87	1.30	1.88	1.15	1.85	1.23	1.87	1.22
8.	ศูนย์ฯได้กำหนดเวลาที่จะ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน แต่ละตำแหน่งไว้อย่าง ชัดเจน	1.82	1.21	1.54	1.09	1.95	1.26	1.77	1.19
รวม		2.16	0.90	2.13	0.83	2.20	0.89	2.16	0.87



จากตารางที่ 2 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปราภผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 1 การสำรวจและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนตำแหน่งต่าง ๆ วุฒิการศึกษา และความชำนาญที่ต้องการเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.67$  ( $\bar{X}_1 = 2.72$ ,  $\bar{X}_2 = 2.76$ ,  $\bar{X}_3 = 2.53$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปราภผลว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนในกลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 2 การใช้ประเภทของงาน ปริมาณงานทั้งที่เป็นอยู่และที่ต้องการในอนาคตเป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.38$  ( $\bar{X}_1 = 2.24$ ,  $\bar{X}_2 = 2.46$ ,  $\bar{X}_3 = 2.43$ )

ลำดับที่ 3 การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะบรรจุในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.29$  ( $\bar{X}_1 = 2.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.27$ ,  $\bar{X}_3 = 2.34$ )

ลำดับที่ 4 การนำนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และกรมประกอบการพิจารณาวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.27$  ( $\bar{X}_1 = 2.13$ ,  $\bar{X}_2 = 2.27$ ,  $\bar{X}_3 = 2.42$ )

ลำดับที่ 5 การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการโดยศูนย์เป็นผู้ดำเนินการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.00$  ( $\bar{X}_1 = 2.00$ ,  $\bar{X}_2 = 1.91$ ,  $\bar{X}_3 = 2.09$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์จัดหาแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.99$  ( $\bar{X}_1 = 2.06$ ,  $\bar{X}_2 = 1.94$ ,  $\bar{X}_3 = 1.96$ )

ลำดับที่ 7 การจัดตำแหน่งเพื่อแสดงความต้องการบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างโดยศูนย์เป็นผู้ดำเนินการเอง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.87$  ( $\bar{X}_1 = 1.87$ ,  $\bar{X}_2 = 1.88$ ,  $\bar{X}_3 = 1.85$ )

ลำดับที่ 8 ศูนย์ได้กำหนดเวลาที่จะบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.77$  ( $\bar{X}_1 = 1.82$ ,  $\bar{X}_2 = 1.54$ ,  $\bar{X}_3 = 1.95$ )



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยส่วนรวม ตามตารางที่ 2 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{x}_T = 2.16$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}_1 = 2.16$ ,  $\bar{x}_2 = 2.13$ ,  $\bar{x}_3 = 2.20$ )



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของศูนย์การศึกษานอก  
โรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การให้ความร่วมมือของศูนย์ ต่อกรมการศึกษานอก โรงเรียนในการดำเนินการ สรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งว่าง	2.68	1.23	2.88	1.12	2.57	1.18	2.71	1.18
2.	ศูนย์ฯจัดทำประกาศในการ สรรหาบุคลากร (บรรจุใหม่ หรือรับโอน) และประชาสัมพันธ์ ทางสื่อมวลชนและ หน่วยงานต่าง ๆ อย่าง กว้างขวาง	2.49	1.22	2.37	1.37	2.31	1.37	2.40	1.32
3.	ศูนย์ฯดำเนินการสรรหา บุคลากรเพื่อบรรจุใน ตำแหน่งว่าง โดย รับสมัครและสอบแข่งขัน	2.37	1.26	2.33	1.39	2.27	1.50	2.32	1.38



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	การศูนย์	บุคลากร					
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	ศูนย์ฯได้มีการกำหนด ตำแหน่งงานขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบพร้อม คุณสมบัติของบุคลากรที่ ต้องการสรรหาไว้อย่าง ชัดเจน	2.30	1.21	2.06	1.19	2.51	0.98	2.29	1.14
5.	ศูนย์ฯดำเนินการสรรหา บุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่างของศูนย์ฯ เอง	1.44	1.23	1.41	1.14	1.15	1.21	1.33	1.19
6.	ศูนย์ฯสรรหาบุคลากรเพื่อ บรรจุในตำแหน่งว่างโดย วิธีรับโอนข้าราชการจาก หน่วยงานอื่นนอกสังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียน	1.47	1.10	1.50	1.11	1.01	1.05	1.33	1.11
รวม		2.16	0.90	2.08	0.94	1.97	0.86	2.07	0.90

จากตารางที่ 3 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปราภฏผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้ความร่วมมือของศูนย์ฯต่อกรมการศึกษาออกโรงเรียนในการ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่าง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.71$  ( $\bar{X}_1 = 2.68$ ,  $\bar{X}_2 = 2.88$ ,  $\bar{X}_3 = 2.57$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

สภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคลด้านการสรรหาที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯจัดทำประกาศในการสรรหาบุคลากร (บรรจุใหม่หรือรับโอน) และประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.40$  ( $\bar{X}_1 = 2.49$ ,  $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.31$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่าง โดยรับสมัคร และสอบแข่งขัน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.32$  ( $\bar{X}_1 = 2.37$ ,  $\bar{X}_2 = 2.33$ ,  $\bar{X}_3 = 2.27$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯได้มีการกำหนดตำแหน่งงานขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อม คุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหาไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.29$  ( $\bar{X}_1 = 2.30$ ,  $\bar{X}_2 = 2.06$ ,  $\bar{X}_3 = 2.51$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่ม ประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 4 ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.30$ ,  $\bar{X}_2 = 2.06$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_3 = 2.51$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาที่กลุ่มประชากรทั้งสาม กลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งว่าง  
ของศูนย์ฯเอง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.33$  ( $\bar{X}_1 = 1.44$ ,  $\bar{X}_2 = 1.41$ ,  $\bar{X}_3 = 1.15$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่างโดยวิธีรับโอนข้าราชการ  
จากหน่วยงานอื่นนอกสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.33$  ( $\bar{X}_1$   
 $= 1.47$ ,  $\bar{X}_2 = 1.50$ ,  $\bar{X}_3 = 1.01$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่ม  
ประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 6  
ผู้อำนวยการศูนย์ฯและผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
( $\bar{X}_1 = 1.47$ ,  $\bar{X}_3 = 1.01$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2$   
 $= 1.50$ )

สรุปเมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของศูนย์การ  
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 3 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้  
เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.07$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ  
และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ),  $\bar{X}_2 = 2.08$ ,  $\bar{X}_3$   
 $= 1.97$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกของศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
1.	ในการที่ศูนย์ฯ พิจารณา คัดเลือกบุคลากรเองได้ พิจารณาถึงความสามารถ พิเศษ เช่น ความสามารถ พิเศษด้านดนตรี วิจัย วัฒนธรรม คอมพิวเตอร์ ฯลฯ นอกเหนือ จากคุณสมบัติตามตำแหน่ง ด้วย	2.87	1.06	2.85	0.99	2.85	1.14	2.86	1.06
2.	ศูนย์ฯ ได้เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีส่วนร่วม ในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากร	2.63	1.23	2.45	1.30	2.46	1.28	2.52	1.27
3.	ศูนย์ฯ ได้กำหนดแนวทาง คัดเลือกบุคลากรได้อย่าง ชัดเจน	2.09	1.30	2.47	1.29	2.15	1.29	2.24	1.30

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน ที่บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	ศูนย์	บุคลากร	บุคลากร	$\bar{X}_T$	$S_T$		
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	ในการที่ศูนย์ฯพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเอง ศูนย์ฯ ได้พิจารณาถึงความเป็น บุคคลท้องถิ่นนอกเหนือ จากคุณสมบัติตามตำแหน่ง ด้วย	2.14	1.34	2.18	1.16	2.11	1.20	2.14	1.23
5.	ในการที่ศูนย์ฯคัดเลือก บุคลากรเอง ได้พิจารณา ถึงความเห็นหรือคำรับรอง ของบุคคลที่มีตำแหน่ง รับผิดชอบสูง หรือผู้ทำคุณ ประโยชน์ต่อศูนย์ฯ ประกอบด้วย	1.87	1.17	2.24	1.12	2.16	1.16	2.09	1.16

ศูนย์วิทยพัชร์พยากรณ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
6.	ศูนย์ฯได้มีส่วนร่วมในการ พิจารณาคัดเลือกบุคลากร ร่วมกับกรมการศึกษานอก โรงเรียน	2.00	1.22	2.03	1.20	1.96	1.17	2.00	1.19
รวม		2.28	0.95	2.37	0.90	2.28	0.85	2.30	0.90

จากตารางที่ 4 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปราชญ์ผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือก กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม  
เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ในการที่ศูนย์ฯพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเองได้พิจารณาถึงความสามารถ  
พิเศษ เช่น ความสามารถพิเศษด้านดนตรี วิชา วัตถุประสงค์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ นอกเหนือจาก  
คุณสมบัติตามตำแหน่งด้วย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.86$  ( $\bar{X}_1 = 2.87$ ,  $\bar{X}_2 = 2.85$ ,  
 $\bar{X}_3 = 2.85$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯมีส่วนร่วมในการพิจารณา  
คัดเลือกบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.52$  ( $\bar{X}_1 = 2.63$ ,  $\bar{X}_2 = 2.45$ ,  $\bar{X}_3 =$   
2.46)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าในลำดับที่ 1 กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนลำดับที่ 2 ผู้อำนวยการศูนย์เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.63$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากรเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.45$ ,  $\bar{X}_3 = 2.46$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.24$  ( $\bar{X}_1 = 2.09$ ,  $\bar{X}_2 = 2.47$ ,  $\bar{X}_3 = 2.15$ )

ลำดับที่ 4 ในการที่ศูนย์ฯพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเอง ศูนย์ฯได้พิจารณาถึงความ เป็นบุคคลท้องถิ่นนอกเหนือจากคุณสมบัติตามตำแหน่งด้วย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.14$  ( $\bar{X}_1 = 2.14$ ,  $\bar{X}_2 = 2.18$ ,  $\bar{X}_3 = 2.11$ )

ลำดับที่ 5 ในการที่ศูนย์ฯคัดเลือกบุคลากรเองได้พิจารณาถึงความเห็นหรือคำ รับรองของบุคคลที่มีตำแหน่งรับผิดชอบสูง หรือผู้ทำคุณประโยชน์ต่อศูนย์ฯประกอบด้วย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.09$  ( $\bar{X}_1 = 1.87$ ,  $\bar{X}_2 = 2.24$ ,  $\bar{X}_3 = 2.16$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรร่วมกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.00$  ( $\bar{X}_1 = 2.00$ ,  $\bar{X}_2 = 2.03$ ,  $\bar{X}_3 = 1.96$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 4 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.30$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.28$ ,  $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.28$ )



ตารางที่ 5 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานของ  
ศูนย์การศึกษาไกลโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
1.	ศูนย์ฯได้มีการพาบุคลากร บรรจุแต่งตั้งใหม่ไปรู้จัก บุคลากรที่อยู่เดิมในฝ่าย ต่าง ๆ	3.22	0.62	3.18	0.82	3.01	0.84	3.14	0.77
2.	ศูนย์ฯได้จัดเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคีในหมู่คณะ และการทำตัวให้เป็นกันเองแก่บุคลากรใหม่ อย่างสม่ำเสมอ	3.22	0.71	3.07	0.68	2.70	0.84	3.00	0.78
3.	ศูนย์ฯจัดพาบุคลากรที่มีอยู่ เดิมเป็นที่เลี้ยงแก่บุคลากร ใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.16	0.62	3.08	0.69	2.70	1.07	2.98	0.83
4.	ศูนย์ฯได้ชี้แจงและแนะนำ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.03	0.88	3.07	0.68	2.80	0.77	2.97	0.78

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับที่	กระบวนการบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
5.	ศูนย์ฯ ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อ บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย หลักการทำงาน การให้บริการของศูนย์ฯ สวัสดิการ การติดต่อ ประสานงาน ทักษะที่ดี ต่อองค์การ เป็นต้น	3.03	0.92	3.08	0.79	2.77	0.80	2.96	0.85
6.	ศูนย์ฯ ติดตามสอบถามปัญหา การปฏิบัติงานและให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากร สม่ำเสมอ	3.13	0.62	3.04	0.66	2.70	0.76	2.96	0.70
7.	ศูนย์ฯ ได้ติดตามสอบถาม ทุกข์สุขความเป็นอยู่อย่าง สม่ำเสมอ	3.10	0.70	2.94	0.67	2.58	0.96	2.88	0.81
8.	ศูนย์ฯ จัดให้มีการต้อนรับ ในวันที่บุคลากรมา รายงานตัวและมีการ แสดงความยินดีอย่าง จริงใจ	2.87	1.06	2.75	0.96	2.67	0.98	2.76	0.93



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
9.	ศูนย์ฯ จัดฯ ให้มีคู่มือการปฏิบัติ งานตามตำแหน่งแก่ บุคลากรใหม่	2.43	0.99	2.31	0.97	1.86	1.08	2.21	1.04
รวม		3.02	0.55	2.95	0.59	2.64	0.64	2.87	0.62

จากตารางที่ 5 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานของศูนย์การศึกษาชนบทโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯ ได้มีการพาบุคลากรแต่งตั้งใหม่ไปรู้จักบุคลากรที่อยู่เดิมในฝ่ายต่าง ๆ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.14$  ( $\bar{X}_1 = 3.22$ ,  $\bar{X}_2 = 3.18$ ,  $\bar{X}_3 = 3.01$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯ ได้จัดเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความสามัคคีในหมู่คณะ และการทำตัวให้เป็นกันเองแก่บุคลากรใหม่อย่างสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.00$  ( $\bar{X}_1 = 3.22$ ,  $\bar{X}_2 = 3.07$ ,  $\bar{X}_3 = 2.70$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯ จัดฯ ให้บุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นที่เลี้ยงแก่บุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.98$  ( $\bar{X}_1 = 3.16$ ,  $\bar{X}_2 = 3.08$ ,  $\bar{X}_3 = 2.70$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ ได้ชี้แจงและแนะนำความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.97$  ( $\bar{X}_1 = 3.03$ ,  $\bar{X}_2 = 3.07$ ,  $\bar{X}_3 = 2.80$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯ ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรฯ ให้ทราบถึงนโยบาย หลักการทำงาน การให้บริการของศูนย์ฯ สวัสดิการ การติดต่อประสานงาน ทักษะที่ดีต่อองค์การ เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.96$  ( $\bar{X}_1 = 3.03$ ,  $\bar{X}_2 = 3.08$ ,  $\bar{X}_3 = 2.77$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯ ติดตามสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.96$  ( $\bar{X}_1 = 3.13$ ,  $\bar{X}_2 = 3.04$ ,  $\bar{X}_3 = 2.70$ )

ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯ ได้ติดตามสอบถามทุกข์สุขความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.88$  ( $\bar{X}_1 = 3.10$ ,  $\bar{X}_2 = 2.94$ ,  $\bar{X}_3 = 2.58$ )

ลำดับที่ 8 ศูนย์ฯ จัดให้มีการต้อนรับในวันที่บุคลากรใหม่มารายงานตัว และมีการแสดงความยินดีอย่างจริงจัง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.76$  ( $\bar{X}_1 = 2.87$ ,  $\bar{X}_2 = 2.75$ ,  $\bar{X}_3 = 2.67$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 9 ศูนย์ฯ จัดให้มีการฝึกอบรมปฏิบัติงานตามตำแหน่งแก่บุคลากรใหม่ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.21$  ( $\bar{X}_1 = 2.43$ ,  $\bar{X}_2 = 2.31$ ,  $\bar{X}_3 = 1.86$ )

เมื่อพิจารณาจําแนกตามกลุ่มประชากรแล้วปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานของศูนย์ฯ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยส่วนรวม ตามตารางที่ 5 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.87$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X}_1 = 3.02$ ,  $\bar{X}_2 = 2.95$ ,  $\bar{X}_3 = 2.64$ )

ตารางที่ 6 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในรูปของคณะกรรมการ	3.26	0.82	3.30	0.76	2.87	1.07	3.14	0.91
2.	ศูนย์ฯนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาให้รางวัลหรือให้ความดีความชอบประจำปี	3.26	0.78	3.01	0.95	2.93	0.96	3.07	0.91
3.	ศูนย์ฯนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	3.09	0.77	2.81	0.86	2.87	0.95	2.92	0.87
4.	ศูนย์ฯนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.16	0.71	2.84	0.81	2.75	0.93	2.92	0.84



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร			
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
5.	ศูนย์ฯแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการ หลักเกณฑ์ คณะผู้ประ เมิ่นำให้แก่ บุคลากรศูนย์ฯทราบ	2.97	0.81	2.94	0.78	2.70	0.82	2.87	0.81
6.	ศูนย์ฯประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดการประเมินผล ตามแผนงานโครงการ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก	3.06	0.62	2.91	0.73	2.46	0.88	2.81	0.79
7.	ศูนย์ฯนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานไปใช้ใน การฝึกอบรมหรือพัฒนา บุคลากรของศูนย์ฯ	3.09	0.75	2.80	0.83	2.33	1.01	2.74	0.92
8.	ศูนย์ฯจัดให้มีการติดตาม ประเมินผลงานโดยคณะ ผู้รับผิดชอบเป็นวิธี ประเมินผลการปฏิบัติ งานวิธีหนึ่ง	2.90	0.83	2.81	0.78	2.43	0.96	2.71	0.88

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร			
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
9.	ศูนย์กำหนดค่าให้การ รายงานผลการปฏิบัติงาน ผลของบุคลากรเองมาเป็น วิธีประเมินผลการปฏิบัติ งานวิธีหนึ่ง	2.81	0.80	2.67	0.87	2.48	0.90	2.66	0.86
10.	ศูนย์จัดคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง	2.64	1.00	2.58	0.87	2.37	0.93	2.53	0.94
11.	ศูนย์ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวิธีการประชุมสัมมนา ผลปฏิบัติงานให้คณะ กรรมการทราบ	2.49	0.96	2.37	0.87	2.16	1.04	2.34	0.96
12.	ศูนย์นำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงวิธี การสรรหา และคัดเลือก บุคลากรในคราวต่อไป	2.41	1.15	2.20	1.03	2.15	1.09	2.25	1.09

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	กระบวนการบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
13.	ศูนย์นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อการจัดสวัสดิการ	2.25	1.03	2.26	0.92	1.73	0.95	2.08	0.99
รวม		2.88	0.58	2.73	0.61	2.47	0.70	2.69	0.65

จากตารางที่ 6 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปราภฏผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในรูปคณะกรรมการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.14$  ( $\bar{X}_1 = 3.26$ ,  $\bar{X}_2 = 3.30$ ,  $\bar{X}_3 = 2.87$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาให้รางวัลหรือให้ความดีความชอบประจำปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.07$  ( $\bar{X}_1 = 3.26$ ,  $\bar{X}_2 = 3.01$ ,  $\bar{X}_3 = 2.93$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.92$  ( $\bar{X}_1 = 3.09$ ,  $\bar{X}_2 = 2.81$ ,  $\bar{X}_3 = 2.87$ )



ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.92$  ( $\bar{X}_1 = 3.16$ ,  $\bar{X}_2 = 2.84$ ,  $\bar{X}_3 = 2.75$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯ แจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการ หลักเกณฑ์ คณะผู้ประเมินให้แก่บุคลากร ศูนย์ฯ ทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$  ( $\bar{X}_1 = 2.97$ ,  $\bar{X}_2 = 2.94$ ,  $\bar{X}_3 = 2.70$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดการประเมินผลตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้เป็นหลัก ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.81$  ( $\bar{X}_1 = 3.06$ ,  $\bar{X}_2 = 2.91$ ,  $\bar{X}_3 = 2.46$ )

ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.74$  ( $\bar{X}_1 = 3.09$ ,  $\bar{X}_2 = 2.80$ ,  $\bar{X}_3 = 2.33$ )

ลำดับที่ 8 ศูนย์ฯ จัดให้มีการติดตามประเมินผลงานโดยคณะผู้รับผิดชอบ เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานวิธีหนึ่ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.71$  ( $\bar{X}_1 = 2.90$ ,  $\bar{X}_2 = 2.81$ ,  $\bar{X}_3 = 2.43$ )

ลำดับที่ 9 ศูนย์ฯ กำหนดให้การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเองมาเป็นวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานวิธีหนึ่ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.66$  ( $\bar{X}_1 = 2.81$ ,  $\bar{X}_2 = 2.67$ ,  $\bar{X}_3 = 2.48$ )

ลำดับที่ 10 ศูนย์ฯ จัดคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.53$  ( $\bar{X}_1 = 2.64$ ,  $\bar{X}_2 = 2.58$ ,  $\bar{X}_3 = 2.37$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 6 ผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 3.06$ ,  $\bar{X}_2 = 2.91$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.46$ )

ลำดับที่ 7 ผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 3.09$ ,  $\bar{X}_2 = 2.80$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.33$ )

ลำดับที่ 8 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.90$ ,  $\bar{X}_2 = 2.81$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.43$ )

ลำดับที่ 9 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.81$ ,  $\bar{X}_2 = 2.67$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.48$ )

ลำดับที่ 10 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.64$ ,  $\bar{X}_2 = 2.58$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.37$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 11 ศูนย์ฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้วิธีการประชุม สัมมนาผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.34$  ( $\bar{X}_1 = 2.49$ ,  $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.16$ )

ลำดับที่ 12 ศูนย์ฯ ประเมินผลการทำงานไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรในคราวต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.25$  ( $\bar{X}_1 = 2.41$ ,  $\bar{X}_2 = 2.20$ ,  $\bar{X}_3 = 2.15$ )

ลำดับที่ 13 ศูนย์ฯ ประเมินผลการทำงานไปใช้เพื่อการจัดสวัสดิการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.08$  ( $\bar{X}_1 = 2.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.26$ ,  $\bar{X}_3 = 1.73$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยส่วนรวม ตามตารางที่ 6 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.69$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.88$ ,  $\bar{X}_2 = 2.73$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.47$ )





ตารางที่ 7 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนของศูนย์การศึกษานอก  
โรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยกา รศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวย การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯจัดค่าให้มีค่าตอบแทน บุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ล่วงเวลา	3.16	0.67	3.13	0.85	3.00	0.80	3.10	0.77
2.	ศูนย์ฯได้ดำเนินการให้ บุคลากรที่มีความประพฤติ และผลการปฏิบัติงานดี เยี่ยมที่คณะกรรมการ การประเมินตัดสินแล้ว เลื่อนขั้นหรือเลื่อน ตำแหน่งเป็นสิ่งตอบแทน	3.12	0.92	2.90	1.06	2.58	1.16	2.87	1.07
3.	ศูนย์ฯจัดสร้าง บำรุง รักษา บ้านพักและสาธารณูปโภค เป็นอย่างดี สำหรับบริการ บุคลากรที่พักอยู่ในบ้านพัก ของศูนย์ฯ	2.78	1.07	2.27	1.14	2.36	1.18	2.47	1.14
4.	ศูนย์ฯจัดเตรียมยานพาหนะ ไว้คอยบริการบุคลากรที่พัก อยู่ในศูนย์ เมื่อความ จำเป็นเร่งด่วนในเวลา กลางคืน	2.57	1.31	2.21	1.33	1.72	1.37	2.16	1.37



## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$		
5.	ศูนย์ฯ จัดหาสวัสดิการ เพิ่มเติม นอกเหนือจาก สิทธิที่ได้รับตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้เพื่อ บริการในเวลาว่างที่บุคลากร เจ็บป่วย	2.06	1.20	2.00	1.23	1.36	1.12	1.81	1.22
6.	ศูนย์ฯ ให้รางวัลเป็นเงิน หรือสิ่งของแก่ผู้มีผลการ ปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด นอกเหนืองานประจำ	1.81	1.33	1.82	1.24	1.14	1.21	1.59	1.30
7.	ศูนย์ฯ จัดร้านค้าสวัสดิการ หรือกองทุนหมุนเวียนให้แก่ บุคลากรของศูนย์ฯ	1.54	1.45	1.76	1.33	1.18	1.28	1.49	1.37
8.	ศูนย์ฯ จัดหาทุนหรือแหล่ง สนับสนุนเงินทุนแก่บุคลากร ในการฝึกอบรมศึกษาดูงาน เพิ่มเติม	1.45	1.16	1.27	1.07	0.96	1.04	1.22	1.10

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
9.	ศูนย์อำนวยความสะดวก ด้านยานพาหนะในการ เดินทางไป-กลับระหว่าง ที่พักกับศูนย์ฯสำหรับ บุคลากรที่พักอยู่นอกศูนย์ฯ	1.12	1.21	0.87	1.09	0.93	1.26	0.97	1.19
10.	ศูนย์ฯจัดให้มีบริการ ยานพาหนะรับส่งบุตรของ บุคลากรในการเดินทางไป- กลับระหว่างศูนย์ฯกับ สถานที่ที่บุคลากรพักอยู่ใน ศูนย์ฯ	0.87	1.24	0.78	1.03	0.48	0.93	0.71	1.08
รวม		2.05	0.73	1.90	0.71	1.57	0.66	1.83	0.73

จากตารางที่ 7 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปรางค์ผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคคลด้านสิ่งตอบแทน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็น  
ว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯจัดให้มีค่าตอบแทนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานล่วงเวลา ได้ค่าเฉลี่ย  
รวม  $\bar{X}_T = 3.10$  ( $\bar{X}_1 = 3.16$ ,  $\bar{X}_2 = 3.13$ ,  $\bar{X}_3 = 3.00$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯ ได้ดำเนินการให้บุคลากรที่มีความประพฤติและผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่คณะกรรมการประเมินตัดสินแล้วเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$  ( $\bar{X}_1 = 3.12$ ,  $\bar{X}_2 = 2.90$ ,  $\bar{X}_3 = 2.58$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทน ที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯ จัดสร้าง บำรุง รักษาบ้านพัก และสาธารณูปโภคเป็นอย่างดี สำหรับบริการบุคลากรที่พักอยู่ในบ้านพักของศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.47$  ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ,  $\bar{X}_2 = 2.27$ ,  $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ จัดเตรียมยานพาหนะไว้คอยบริการบุคลากรที่พัก อยู่ในศูนย์ฯ เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนในเวลากลางคืน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.16$  ( $\bar{X}_1 = 2.57$ ,  $\bar{X}_2 = 2.21$ ,  $\bar{X}_3 = 1.72$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้เพื่อบริการในเวลาที่บุคลากรเจ็บป่วย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.81$  ( $\bar{X}_1 = 2.06$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ,  $\bar{X}_3 = 1.36$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯ ให้รางวัลเป็นเงินหรือสิ่งของแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัดนอกเหนืองานประจำ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.59$  ( $\bar{X}_1 = 1.81$ ,  $\bar{X}_2 = 1.82$ ,  $\bar{X}_3 = 1.14$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_2 = 2.27$ ,  $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ลำดับที่ 4 ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.57$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.21$ ,  $\bar{X}_3 = 1.72$ )

ลำดับที่ 5 ผู้อำนวยการศูนย์ฯ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฯ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับ



น้อย ( $\bar{X}_1 = 2.06$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_3 = 1.36$ )

ลำดับที่ 6 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.81$ ,  $\bar{X}_2 = 1.82$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_3 = 1.14$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นวปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯจัดร้านค้าสวัสดิการหรือกองทุนหมุนเวียนให้แก่บุคลากรของศูนย์ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.49$  ( $\bar{X}_1 = 1.54$ ,  $\bar{X}_2 = 1.76$ ,  $\bar{X}_3 = 1.18$ )

ลำดับที่ 8 ศูนย์ฯจัดหาทุนหรือแหล่งสนับสนุนเงินทุนแก่บุคลากรในการฝึกอบรมศึกษาตงานเพิ่มเติม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.22$  ( $\bar{X}_1 = 1.45$ ,  $\bar{X}_2 = 1.27$ ,  $\bar{X}_3 = 0.96$ )

ลำดับที่ 9 ศูนย์ฯอำนวยความสะดวกด้านยานพาหนะในการเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับศูนย์ฯ สำหรับบุคลากรที่พักอยู่นอกศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 0.97$  ( $\bar{X}_1 = 1.12$ ,  $\bar{X}_2 = 0.87$ ,  $\bar{X}_3 = 0.93$ )

ลำดับที่ 10 ศูนย์ฯจัดให้มีบริการยานพาหนะรับส่งบุตรของบุคลากรในการเดินทางไป-กลับระหว่างศูนย์ฯกับสถานที่ที่บุคลากรพักอยู่ในศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 0.71$  ( $\bar{X}_1 = 0.87$ ,  $\bar{X}_2 = 0.78$ ,  $\bar{X}_3 = 0.48$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นวปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 10 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นวปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 0.87$ ,  $\bar{X}_2 = 0.78$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นวอยู่ในระดับที่ไม่ได้ปฏิบัติ ( $\bar{X}_3 = 0.48$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวม ตามตารางที่ 7 รวมทั้งข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นวปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 1.83$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นวปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.05$ ,  $\bar{X}_2 = 1.90$ ,  $\bar{X}_3 = 1.57$ )

ตารางที่ 8 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์การศึกษานอก  
โรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร			
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้ไปฝึกอบรม ศึกษาต่อ ดูงานในระหว่าง ปฏิบัติงานในแต่ละปี	3.10	0.88	3.05	0.69	2.73	0.88	2.96	0.84
2.	ศูนย์ฯ นำความรู้ใหม่ ๆ มา เผยแพร่แก่บุคลากรของ ศูนย์ฯ เพื่อการเพิ่มทุน ความรู้อยู่เสมอ	3.25	0.64	2.98	0.81	2.54	0.89	2.93	0.84
3.	ศูนย์ฯ จัดให้มีการสอนงาน ให้แก่บุคลากรทราบถึง ลักษณะและแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.19	0.74	3.00	0.66	2.40	0.97	2.87	0.86
4.	ศูนย์ฯ จัดทำให้บุคลากรได้ไป ศึกษาต่อในแต่ละปีตาม ความจำเป็น	2.93	0.85	2.77	0.78	2.48	0.88	2.73	0.85
5.	ศูนย์ฯ จัดให้มีเอกสาร หรือคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	2.93	0.65	2.85	0.85	2.33	0.89	2.70	0.84



ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
6.	ศูนย์ฯได้จัดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อ รับผิดชอบการพัฒนา บุคลากรของศูนย์ฯ	2.50	0.94	2.25	1.05	1.94	1.20	2.23	1.09
รวม		2.98	0.59	2.83	0.57	2.40	0.74	2.74	0.68

จากตารางที่ 8 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม ศึกษาต่อ ศึกษานานระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.96$  ( $\bar{X}_1 = 3.10$ ,  $\bar{X}_2 = 3.05$ ,  $\bar{X}_3 = 2.73$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่บุคลากรของศูนย์ฯเพื่อการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.93$  ( $\bar{X}_1 = 3.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.98$ ,  $\bar{X}_3 = 2.54$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯจัดให้มีการสอนงานให้แก่บุคลากรทราบถึงทักษะ และแนวทางการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$  ( $\bar{X}_1 = 3.19$ ,  $\bar{X}_2 = 3.00$ ,  $\bar{X}_3 = 2.40$ )



ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ จัดค่าให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในแต่ละปีตามความจำเป็น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.73$  ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.77$ ,  $\bar{X}_3 = 2.48$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯ จัดค่าให้มีเอกสาร หรือคู่มือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.70$  ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.85$ ,  $\bar{X}_3 = 2.33$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม มีความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 3.19$ ,  $\bar{X}_2 = 3.00$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.40$ )

ลำดับที่ 4 ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.77$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.48$ )

ลำดับที่ 5 ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.85$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.33$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯ ได้จัดค่าให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เพื่อรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.23$  ( $\bar{X}_1 = 2.50$ ,  $\bar{X}_2 = 2.25$ ,  $\bar{X}_3 = 1.94$ )

เมื่อพิจารณาจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.50$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.25$ ,  $\bar{X}_3 = 1.94$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 8 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.74$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.98$ ,  $\bar{X}_2 = 2.83$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.40$ )

ตารางที่ 9 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯจัดประชุมชี้แจง จัดทำ หนังสือเวียน คัดประกาศ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ คำสั่งหรือ แนวปฏิบัติงานให้บุคลากร ในศูนย์ฯทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิด ข้อขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน	3.51	0.53	3.16	0.81	3.09	0.82	3.26	0.75
2.	ศูนย์ฯฯจัดปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลโดย การเจรจาไกล่เกลี่ย ของผู้บริหารได้เสมอ	3.21	0.79	2.97	0.82	2.67	1.04	2.95	0.91
3.	ศูนย์ฯมอบอำนาจให้ หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ดำเนิน การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติ งานในฝ่ายเดียวกัน	2.49	1.05	2.22	0.92	1.99	1.17	2.23	1.07



ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร			
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	ศูนย์ฯใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร	1.91	1.08	1.88	1.04	1.66	1.17	1.82	1.12
รวม		2.78	0.51	2.56	0.61	2.35	0.75	2.56	0.65

จากตารางที่ 9 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของศูนย์การศึกษาเอกชนออกรองเรียนจังหวัด ปราณบุรี ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯจัดประชุมชี้แจง จัดทำหนังสือเวียน ติดตามกระแสรายงานที่เกี่ยวข้องกฎหมายระเบียบปฏิบัติ คำสั่งหรือแนวปฏิบัติงานให้บุคลากรในศูนย์ฯทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.26$  ( $\bar{X}_1 = 3.51$ ,  $\bar{X}_2 = 3.16$ ,  $\bar{X}_3 = 3.09$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯจัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยการเจรจาไกล่เกลี่ยของผู้บริหารได้เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.95$  ( $\bar{X}_1 = 3.21$ ,  $\bar{X}_2 = 2.97$ ,  $\bar{X}_3 = 2.67$ )





เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 3 ศูนย์มอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเดียวกัน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.23$  ( $\bar{X}_1 = 2.49$ ,  $\bar{X}_2 = 2.22$ ,  $\bar{X}_3 = 1.99$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.82$  ( $\bar{X}_1 = 1.91$ ,  $\bar{X}_2 = 1.88$ ,  $\bar{X}_3 = 1.66$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 9 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.56$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ,  $\bar{X}_2 = 2.56$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.35$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเดียวกัน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.23$  ( $\bar{X}_1 = 2.49$ ,  $\bar{X}_2 = 2.22$ ,  $\bar{X}_3 = 1.99$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.82$  ( $\bar{X}_1 = 1.91$ ,  $\bar{X}_2 = 1.88$ ,  $\bar{X}_3 = 1.66$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 9 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.56$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ,  $\bar{X}_2 = 2.56$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.35$ )

ศูนย์วิทยะทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯชี้แจงนโยบายบทบาท หน้าที่ การกิจ แนวปฏิบัติ งาน ผลประโยชน์หรือ สิทธิอันพึงมีพึงได้ ตลอดจน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ให้แก่บุคลากรเพื่อ ให้บุคลากรของศูนย์ฯเกิด ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	3.41	0.72	3.30	0.65	3.08	0.76	3.27	0.72
2.	ศูนย์ฯชี้แนะ แนะนำ บุคลากรของศูนย์ฯ เกี่ยวกับการทําผลงาน ทางวิชาการ เพื่อเลื่อน ระดับที่สูงขึ้นเพื่อความ มั่นคง	3.25	0.72	2.93	0.97	2.52	1.08	2.90	0.98



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	การศูนย์	บุคลากร					
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
3.	ศูนย์ฯสนับสนุนส่งเสริม เกี่ยวกับรางวัล รายได้ ความดี ความชอบ เป็น กรณีพิเศษให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้วยความยาก ลำบากและเสี่ยงอันตราย	2.82	1.09	2.63	1.10	2.16	1.23	2.54	1.17
4.	ศูนย์ฯจัดให้มีการส่งเสริม สุขภาพของบุคลากรใน ศูนย์ฯเพิ่มเติม จากที่ได้ งบประมาณอยู่แล้ว	1.94	1.21	1.96	1.15	1.39	1.18	1.77	1.20
5.	ศูนย์ฯจัดให้มีการทำประกัน ชีวิต ประกันอุบัติเหตุ หรือประกันสุขภาพให้แก่ บุคลากรในกรณีที่ต้องงา ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ม ปลอดภัยหรือเสี่ยงอันตราย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน	1.46	1.40	1.48	1.28	1.04	1.22	1.33	1.31
รวม		2.57	0.65	2.46	0.69	2.04	0.79	2.36	0.74

จากตารางที่ 10 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษาออกรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯชี้แจงนโยบาย บทบาทหน้าที่ ภารกิจ แนวปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ หรือสิทธิอันพึงมีพึงได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฯเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.27$  ( $\bar{X}_1 = 3.41$ ,  $\bar{X}_2 = 3.30$ ,  $\bar{X}_3 = 3.08$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯชี้แนะ แนะนำบุคลากรของศูนย์ฯเกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นเพื่อความมั่นคง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.90$  ( $\bar{X}_1 = 3.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.93$ ,  $\bar{X}_3 = 2.52$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯสนับสนุนส่งเสริมเกี่ยวกับรางวัล รายได้ ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากและเสี่ยงอันตราย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.54$  ( $\bar{X}_1 = 2.82$ ,  $\bar{X}_2 = 2.63$ ,  $\bar{X}_3 = 2.16$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.82$ ,  $\bar{X}_2 = 2.63$ ) ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.16$ )

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ที่กลุ่มประชากรเห็นว่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯจัดค่าให้มีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในศูนย์ฯเพิ่มเติมจากที่ได้งบประมาณอยู่แล้ว ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.77$  ( $\bar{X}_1 = 1.94$ ,  $\bar{X}_2 = 1.96$ ,  $\bar{X}_3 = 1.39$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่าผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.94$ ,  $\bar{X}_2 = 1.96$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_3 = 1.39$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงงานการปฏิบัติงาน ที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯจัดให้มีการทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ หรือประกันสุขภาพให้แก่บุคลากรงานกรณีต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ปลอดภัยหรือเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.33$  ( $\bar{X}_1 = 1.46$ ,  $\bar{X}_2 = 1.48$ ,  $\bar{X}_3 = 1.04$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงงานการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาชนนอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 10 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.36$  โดยผู้อำนวยการศูนย์เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.57$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.46$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 11 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่องของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{x}_T$	$S_T$
		$\bar{x}_1$	$S_1$	$\bar{x}_2$	$S_2$	$\bar{x}_3$	$S_3$	$\bar{x}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์อำนวยความสะดวก บุคลากรในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หน้าที่ เพื่อให้บุคลากรรู้สึก พอใจในการทำงาน	3.37	0.60	3.21	0.59	3.10	0.65	3.23	0.62
2.	ศูนย์จัดค่าให้บุคลากรปฏิบัติ งานแทนได้ทันทีในกรณี บุคลากรที่ทํายู่เดิมไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามปกติ	3.03	0.70	2.82	0.85	2.74	0.93	2.87	0.84
3.	ศูนย์จัดค่านางานธุรการ ระหว่างศูนย์กับสถาน พยาบาลแทนบุคลากรผู้ ในกรณีที่บุคลากรผู้ เจ็บป่วยเข้ารับ รักษาพยาบาล	2.94	0.85	2.90	0.89	2.46	1.24	2.77	1.02

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	การศูนย์	บุคลากร					
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	ศูนย์จัดบริการให้ความ สะดวกด้านธุรการแก่ บุคลากรที่จะลาออกหรือ เกษียณอายุราชการ	2.97	0.98	2.61	1.10	2.68	0.91	2.76	1.01
5.	ศูนย์จัดคู่มือเอกสาร เกี่ยวกับระเบียบ การลา การขาดงานให้ บุคลากรได้ทราบและ ถือปฏิบัติ	2.49	0.98	2.16	1.16	1.99	1.09	2.21	1.10
6.	ศูนย์จัดบริการตรวจ สุขภาพอนามัยบุคลากร เพื่อป้องกันการเจ็บป่วย จนถึงขั้นลางาน	1.69	1.09	1.28	1.15	1.16	1.18	1.38	1.16
รวม		2.75	0.51	2.50	0.64	2.36	0.67	2.54	0.63

จากตารางที่ 11 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการ  
ต่อเนื่องของศูนย์การศึกษาเอกชนอโศกโรงเรียนจังหวัด ปรางค์มุนีดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่อง กลุ่มประชากร ทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหน้าที่เพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจในการทำงานได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.23$  ( $\bar{X}_1 = 3.37$ ,  $\bar{X}_2 = 3.21$ ,  $\bar{X}_3 = 3.10$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯได้จัดทำให้บุคลากรปฏิบัติงานแทนได้ทันที่ในกรณีที่บุคลากรที่ทาอยู่เดิมไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$  ( $\bar{X}_1 = 3.03$ ,  $\bar{X}_2 = 2.82$ ,  $\bar{X}_3 = 2.74$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯจัดดำเนินการประสานระหว่างศูนย์ฯกับสถานพยาบาลแทนบุคลากรผู้นั้นในกรณีที่บุคลากรผู้นั้นเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาล ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.77$  ( $\bar{X}_1 = 2.94$ ,  $\bar{X}_2 = 2.90$ ,  $\bar{X}_3 = 2.46$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯจัดบริการให้ความสะดวกด้านธุรการแก่บุคลากรที่จะลาออกหรือเกษียณอายุราชการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.76$  ( $\bar{X}_1 = 2.97$ ,  $\bar{X}_2 = 2.61$ ,  $\bar{X}_3 = 2.68$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 3 ผู้อำนวยความสะดวก ศูนย์ฯ และผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวก เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.94$ ,  $\bar{X}_2 = 2.90$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.46$ )

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่อง ที่กลุ่มประชากร ทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯจัดคู่มือเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการลา การขาดงานให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.21$  ( $\bar{X}_1 = 2.49$ ,  $\bar{X}_2 = 2.16$ ,  $\bar{X}_3 = 1.99$ )

เมื่อพิจารณาจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่องที่กลุ่มประชากร ทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้



ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯจัดบริการตรวจสอบสุขภาพอนามัยบุคลากรเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยจนถึงชั้นกลางน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.38$  ( $\bar{X}_1 = 1.69$ ,  $\bar{X}_2 = 1.28$ ,  $\bar{X}_3 = 1.16$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่า ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.69$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_2 = 1.28$ ,  $\bar{X}_3 = 1.16$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่องของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 11 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.54$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.75$ ,  $\bar{X}_2 = 2.50$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร	ศูนย์	บุคลากร
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯจัดบริการหนังสือพิมพ์ รายวันให้บุคลากรได้อ่าน เป็นประจำทุกวัน	3.61	0.58	3.49	0.86	3.42	0.94	3.51	0.81
2.	ศูนย์ฯจัดบริการข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งให้บุคลากร ศูนย์ฯทราบ	3.27	0.64	3.03	0.72	2.94	0.81	3.08	0.74
3.	ศูนย์ฯจัดบริการเอกสารที่ เกี่ยวกับกฎระเบียบปฏิบัติ งานให้แก่บุคลากรของ ศูนย์ฯทราบ	3.30	0.52	2.93	0.88	2.85	0.87	3.02	0.80
4.	ศูนย์ฯจัดบริการข่าวสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานบุคคลต่าง ๆ แก่ บุคลากรศูนย์ฯอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.10	0.68	2.84	0.88	2.72	0.90	2.89	0.84



## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลำดับ ที่	กระบวนกรบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	การศูนย์	บุคลากร					
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
5.	ศูนย์ฯจัดทำบันทึกข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากรทำให้ ทันสมัยเพื่อช่วยในการ บริหารงานบุคคลได้ตลอด เวลา เช่น ประวัติ บุคลากร การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การอบรม เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ	3.14	0.70	2.91	0.75	2.57	1.02	2.87	0.86
6.	ศูนย์ฯจัดบริการส่งข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับระเบียบราชการ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ สิทธิอันพึงมีพึงได้ให้แก่ บุคลากรของศูนย์ฯทราบ	2.03	1.48	1.91	1.31	1.82	1.40	1.92	1.39
รวม		3.08	0.49	2.85	0.65	2.73	0.64	2.88	0.61



จากตารางที่ 12 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปราภผลดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารกลุ่มประชากร ทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯจัดบริการหนังสือพิมพ์รายวันให้บุคลากรได้อ่านเป็นประจำทุกวัน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.51$  ( $\bar{X}_1 = 3.61$ ,  $\bar{X}_2 = 3.49$ ,  $\bar{X}_3 = 3.42$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}_1 = 3.61$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผูปฏิบัติงาน บุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_2 = 3.49$ ,  $\bar{X}_3 = 3.42$ )

สภาพการปฏิบัติงานบุคลากรบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่ กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มี 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯจัดบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรมการศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งให้บุคลากรศูนย์ฯทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.08$  ( $\bar{X}_1 = 3.27$ ,  $\bar{X}_2 = 3.03$ ,  $\bar{X}_3 = 2.94$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯจัดบริการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ของศูนย์ฯทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 3.02$  ( $\bar{X}_1 = 3.30$ ,  $\bar{X}_2 = 2.93$ ,  $\bar{X}_3 = 2.85$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯจัดบริการข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ แก่บุคลากรศูนย์ฯอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.89$  ( $\bar{X}_1 = 3.10$ ,  $\bar{X}_2 = 2.84$ ,  $\bar{X}_3 = 2.72$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯจัดทบทวนที่กข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ทันสมัยเพื่อช่วยในการ บริหารงานบุคคลได้ตลอดเวลา เช่น ประวัตินุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การอบรม เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$ , ( $\bar{X}_1 = 3.14$ ,  $\bar{X}_2 = 2.91$ ,  $\bar{X}_3 = 2.57$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่ม ประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารที่กลุ่ม ประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้

ลำดับที่ 6 ศูนย์จัดบริการส่งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับระเบียบราชการ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิอันพึงมีพึงได้ให้แก่บุคลากรของศูนย์ฯทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.92$  ( $\bar{X}_1 = 2.03$ ,  $\bar{X}_2 = 1.91$ ,  $\bar{X}_3 = 1.82$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 12 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.88$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 3.08$ ,  $\bar{X}_2 = 2.85$ ,  $\bar{X}_3 = 2.73$ )



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	กระบวนการบริหารงาน บุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร			
		X <sub>1</sub>	S <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	S <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	S <sub>3</sub>	X <sub>T</sub>	S <sub>T</sub>
1.	การให้บริการข้อมูล								
	ข่าวสาร	3.08	0.49	2.85	0.65	2.73	0.64	2.88	0.61
2.	การนำบุคลากรเข้าสู่								
	หน่วยงาน	3.02	0.55	2.95	0.59	2.64	0.84	2.87	0.62
3.	การพัฒนา	2.98	0.59	2.83	0.57	2.40	0.74	2.74	0.68
4.	การประเมินผลการ								
	ปฏิบัติงาน	2.88	0.58	2.73	0.61	2.47	0.70	2.69	0.65
5.	การเจรจาไกล่เกลี่ย								
	ข้อขัดแย้ง	2.78	0.51	2.56	0.61	2.35	0.75	2.56	0.65
6.	การให้บริการต่อเนื่อง	2.75	0.51	2.50	0.64	2.36	0.67	2.54	0.63
7.	ความมั่นคงในการ								
	ปฏิบัติงาน	2.57	0.65	2.46	0.69	2.04	0.79	2.36	0.74
8.	การคัดเลือก	2.28	0.95	2.37	0.90	2.28	0.85	2.30	0.90
9.	การวางแผนกำลังคน	2.16	0.90	2.13	0.83	2.20	0.89	2.16	0.87
10.	การสรรหา	2.16	0.90	2.08	0.94	1.97	0.86	2.07	0.90
11.	สิ่งตอบแทน	2.05	.073	1.90	0.71	1.57	0.66	1.83	0.73
รวม		2.60	0.47	2.50	0.50	2.29	0.50	2.46	0.51



จากตารางที่ 13 แสดงสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้บริการข่าวสารข้อมูล ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.88$  ( $\bar{X}_1 = 3.08$ ,  $\bar{X}_2 = 2.85$ ,  $\bar{X}_3 = 2.73$ )

ลำดับที่ 2 การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.87$  ( $\bar{X}_1 = 3.02$ ,  $\bar{X}_2 = 2.95$ ,  $\bar{X}_3 = 2.64$ )

ลำดับที่ 3 การพัฒนา ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.74$  ( $\bar{X}_1 = 2.98$ ,  $\bar{X}_2 = 2.83$ ,  $\bar{X}_3 = 2.40$ )

ลำดับที่ 4 การประเมินผลการทำงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.69$  ( $\bar{X}_1 = 2.88$ ,  $\bar{X}_2 = 2.73$ ,  $\bar{X}_3 = 2.47$ )

ลำดับที่ 5 การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.56$  ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ,  $\bar{X}_2 = 2.56$ ,  $\bar{X}_3 = 2.35$ )

ลำดับที่ 6 การให้บริการต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.54$  ( $\bar{X}_1 = 2.75$ ,  $\bar{X}_2 = 2.50$ ,  $\bar{X}_3 = 2.36$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันดังนี้ คือ

ลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.98$ ,  $\bar{X}_2 = 2.83$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.40$ )

ลำดับที่ 4 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.88$ ,  $\bar{X}_2 = 2.73$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.47$ )

ลำดับที่ 5 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.78$ ,  $\bar{X}_2 = 2.56$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.35$ )

ลำดับที่ 6 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.75$ ,  $\bar{X}_2 = 2.50$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ส่วนสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.36$  ( $\bar{X}_1 = 2.57$ ,  $\bar{X}_2 = 2.46$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ลำดับที่ 8 การคัดเลือก ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.30$  ( $\bar{X}_1 = 2.28$ ,  $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.28$ )

ลำดับที่ 9 การวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.16$  ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 2.13$ ,  $\bar{X}_3 = 2.20$ )

ลำดับที่ 10 การสรรหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.07$  ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 2.08$ ,  $\bar{X}_3 = 1.97$ )

ลำดับที่ 11 สิ่งตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.83$  ( $\bar{X}_1 = 2.05$ ,  $\bar{X}_2 = 1.90$ ,  $\bar{X}_3 = 1.57$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 7 ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.57$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.46$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมตามตารางที่ 13 รวมทุกด้านแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.46$  โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.60$ ,  $\bar{X}_2 = 2.50$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.29$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของศูนย์  
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตารางที่ 14 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของ  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การบรรจุบุคลากรลงใน ตำแหน่งที่วางไว้ตามแผนที่ กำหนด	2.53	1.10	2.37	1.01	2.15	1.01	2.35	1.05
2.	การบรรจุบุคลากรที่มี คุณสมบัติตรงตามแผน กำหนด	2.15	1.18	2.35	1.03	2.30	1.04	2.26	1.08
3.	การวางแผนอัตรากำลังคน อย่างต่อเนื่อง	2.31	1.08	2.21	1.08	2.13	1.01	2.22	1.05
4.	การปรับเปลี่ยนแผนอัตรา กำลังคน เมื่อมีการ เปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับ กรม	2.12	1.16	2.28	1.06	2.00	1.03	2.13	1.08
5.	การวิเคราะห์งานเพื่อนำ มาวางแผนอัตรากำลังคน	1.84	1.11	2.26	1.11	2.09	0.99	2.06	1.08



ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
6.	การปรับเปลี่ยนแผนอัตรากำลังคน เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารศูนย์ฯ	1.91	1.00	2.07	0.94	1.97	1.06	1.98	1.00
รวม		2.14	0.80	2.26	0.80	2.14	0.76	2.18	0.78

จากตารางที่ 14 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปรางค์มณฑลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การบรรจุบุคลากรลงงานตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.35$  ( $\bar{X}_1 = 2.53$ ,  $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.15$ )

ลำดับที่ 2 การบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามแผนที่กำหนด ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.26$  ( $\bar{X}_1 = 2.15$ ,  $\bar{X}_2 = 2.35$ ,  $\bar{X}_3 = 2.30$ )

ลำดับที่ 3 การวางแผนอัตราากำลังคนอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.22$  ( $\bar{X}_1 = 2.31$ ,  $\bar{X}_2 = 2.21$ ,  $\bar{X}_3 = 2.13$ )

ลำดับที่ 4 การปรับเปลี่ยนแผนอัตรากำลังคนเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารระดับกรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.13$  ( $\bar{X}_1 = 2.12$ ,  $\bar{X}_2 = 2.28$ ,  $\bar{X}_3 = 2.00$ )

ลำดับที่ 5 การวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.06$  ( $\bar{X}_1 = 1.84$ ,  $\bar{X}_2 = 2.26$ ,  $\bar{X}_3 = 2.09$ )

ลำดับที่ 6 การปรับเปลี่ยนแผนอัตรากำลังคนเมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.98$  ( $\bar{X}_1 = 1.91$ ,  $\bar{X}_2 = 2.07$ ,  $\bar{X}_3 = 1.97$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 1 ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.53$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_2 = 2.37$ ,  $\bar{X}_3 = 2.15$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังคนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 14 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.18$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.14$ ,  $\bar{X}_2 = 2.26$ ,  $\bar{X}_3 = 2.14$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การที่กรมการศึกษาออก โรงเรียนเป็นผู้สรรหา บุคลากรใหม่ ทำให้ศูนย์ฯ ได้บุคลากรไม่ตรงตามแผน	2.81	1.19	2.76	0.92	2.57	1.10	2.71	1.08
2.	การขอรับโอนข้าราชการ จากสังกัดอื่นมาปฏิบัติงาน ในสังกัดกรมการศึกษา ออกโรงเรียนทำได้ด้วย ความล่าช้า	2.93	1.25	2.75	0.99	2.36	1.11	2.68	1.14
3.	การส่งเสริมให้มีการ เปลี่ยนตำแหน่งบุคลากร ในศูนย์ฯมีข้อจำกัดมาก	2.64	1.19	2.79	0.93	2.38	1.02	2.61	1.06
4.	การสรรหาบุคลากรใหม่ ของศูนย์ฯมีด้านและ วิธีการดำเนินการที่สลับ ซับซ้อนเกินไป	1.97	1.34	1.75	1.08	1.69	1.17	1.80	1.20
รวม		2.61	1.05	2.51	0.73	2.24	0.84	2.45	0.89





จากตารางที่ 15 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การที่กรมการศึกษาออกโรงเรียนเป็นผู้สรรหาบุคลากรใหม่ ทำให้ศูนย์ฯได้บุคลากรไม่ตรงตามแผน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.71$  ( $\bar{X}_1 = 2.81$ ,  $\bar{X}_2 = 2.76$ ,  $\bar{X}_3 = 2.57$ )

ลำดับที่ 2 การขอรับโอนข้าราชการจากสังกัดอื่นมาปฏิบัติงานในสังกัดกรมการศึกษาออกโรงเรียนทำได้ด้วยความล่าช้า ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.68$  ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.75$ ,  $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ลำดับที่ 3 การส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบุคลากรในศูนย์ฯ มีข้อจำกัดมาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.61$  ( $\bar{X}_1 = 2.64$ ,  $\bar{X}_2 = 2.79$ ,  $\bar{X}_3 = 2.38$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

ลำดับที่ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.93$ ,  $\bar{X}_2 = 2.75$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.36$ )

ลำดับที่ 3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.64$ ,  $\bar{X}_2 = 2.79$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.38$ )

ส่วนสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ดังนี้

ลำดับที่ 4 การสรรหาบุคลากรใหม่ของศูนย์ฯมีด้านและวิธีการดำเนินการที่สลับซับซ้อนเกินไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.80$  ( $\bar{X}_1 = 1.97$ ,  $\bar{X}_2 = 1.75$ ,  $\bar{X}_3 = 1.69$ )

เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 15 รวมทุกข้อแล้ว บปรากฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_T = 2.45$ ) โดยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.61, \bar{X}_2 = 2.51$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.24$ )



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การคัดเลือกบุคลากรโดย กรมการศึกษานอก โรงเรียนทำให้เกิดความ ล่าช้า	3.04	1.03	2.81	0.91	2.64	1.00	2.83	0.99
2.	การคัดเลือกบุคลากรใหม่ ที่นำเข้าเป็นบุคคลท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาในการขอ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม	2.87	1.14	2.87	1.07	2.73	1.10	2.82	1.10
3.	การที่กรมการศึกษานอก โรงเรียนดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรเอง ทำให้ศูนย์ฯได้บุคลากร ไม่ตรงกับความต้องการ	2.96	1.11	2.69	1.14	2.55	1.08	2.73	1.12



ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
4.	การคัดเลือกบุคลากร ถ้า ได้บุคลากรที่ไม่ใช่เป็น บุคคลในท้องถิ่น จะทำให้ เกิดปัญหาในการเข้าสู่ ชุมชนและปฏิบัติงาน	2.37	1.31	2.21	1.08	2.06	1.06	2.21	1.16
รวม		2.81	0.94	2.64	0.81	2.50	0.76	2.65	0.85

จากตารางที่ 16 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด บราภูมิผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือก กลุ่มประชากร ทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การคัดเลือกบุคลากรโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้เกิดความล่าช้า ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.83$  ( $\bar{X}_1 = 3.04$ ,  $\bar{X}_2 = 2.81$ ,  $\bar{X}_3 = 2.64$ )

ลำดับที่ 2 การคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่ไม่ใช่เป็นบุคคลในท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาในการขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.82$  ( $\bar{X}_1 = 2.87$ ,  $\bar{X}_2 = 2.87$ ,  $\bar{X}_3 = 2.73$ )

ลำดับที่ 3 การที่กรมการศึกษาออกโรงเรียนดำเนินการคัดเลือกบุคลากรของท้าวที่ศูนย์ฯ ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.73$  ( $\bar{X}_1 = 2.69$ ,  $\bar{X}_2 = 2.69$ ,  $\bar{X}_3 = 2.55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 4 การคัดเลือกบุคลากร ถ้าได้บุคลากรที่ไม่ใช่เป็นบุคลากรในท้องถิ่น จะทำให้เกิดปัญหาในการเข้าสู่ชุมชนและปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.21$  ( $\bar{X}_1 = 2.37$ ,  $\bar{X}_2 = 2.21$ ,  $\bar{X}_3 = 2.06$ )

เมื่อพิจารณาจําแนกตามกลุ่มประชากรแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 16 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก  $\bar{X}_T = 2.65$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.81$ ,  $\bar{X}_2 = 2.64$ ,  $\bar{X}_3 = 2.50$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่  
หน่วยงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยกา ร		ผู้ช่วยผู้อำนวย การ		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ขาดการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ให้เข้าใจ นโยบายระบบโครงสร้าง ระเบียบ และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	2.35	0.97	2.35	1.09	2.49	1.01	2.40	1.02
2.	ผู้บริหารปล่อยปละละเลย มิได้สนใจ หรือสร้าง ความคุ้นเคยกับบุคลากร ใหม่ ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.40	1.18	2.30	1.15	2.39	1.18	2.36	1.17
3.	ศูนย์ขาดการแนะนำให้ บุคลากรใหม่ มองเห็น ช่องทางความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรขาดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติ งานให้ประสบความสำเร็จ	2.32	1.14	2.10	1.02	2.22	1.07	2.22	1.08



ตารางที่ 17 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
4.	ศูนย์ฯ ขาดการแนะนำให้ บุคลากรใหม่ให้รู้จักกับ ทีมงาน ทำให้บุคลากร ใหม่มีปัญหาในการปฏิบัติ งานร่วมกับผู้อื่น	2.16	1.11	2.12	1.07	2.25	1.01	2.18	1.06
5.	ศูนย์ฯ ไม่ได้จัดให้มีบุคลากร อาวุโส เป็นพี่เลี้ยงบุคลากร ใหม่ ทำให้ขาดความ อบอุ่นใจ ขาดความ มั่นใจในการปฏิบัติงาน และ เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	2.09	1.04	2.16	0.95	2.22	1.06	2.16	1.01
รวม		2.23	1.00	2.19	0.88	2.32	0.89	2.25	0.92

จากตารางที่ 17 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำ  
บุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ของศูนย์การศึกษาเอกชนอัครโรงเรียนจังหวัด ปรางค์มุนีดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน  
กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียง  
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เข้าใจนโยบาย ระบบโครงสร้าง ระเบียบ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.40$  ( $\bar{X}_1 = 2.35$ ,  $\bar{X}_2 = 2.35$ ,  $\bar{X}_3 = 2.49$ )

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารปล่อยปละละเลยมิได้สนใจหรือสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากร ใหม่ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.36$  ( $\bar{X}_1 = 2.40$ ,  $\bar{X}_2 = 2.30$ ,  $\bar{X}_3 = 2.39$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯขาดการแนะนำให้บุคลากรใหม่มองเห็นช่องทางความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.22$  ( $\bar{X}_1 = 2.32$ ,  $\bar{X}_2 = 2.10$ ,  $\bar{X}_3 = 2.22$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯขาดการแนะนำให้บุคลากรใหม่ารู้จักกับทีมงาน ทำให้บุคลากร ใหม่มีปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.18$  ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 2.12$ ,  $\bar{X}_3 = 2.25$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯไม่ได้จัดค่าให้มีบุคลากรอาวุโสเป็นที่เลี้ยงบุคลากรใหม่ ทำให้ขาด ความอบอุ่นใจ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.16$  ( $\bar{X}_1 = 2.09$ ,  $\bar{X}_2 = 2.16$ ,  $\bar{X}_3 = 2.22$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจําแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่ม ประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการนำ บุคลากรเข้าสู่หน่วยงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 17 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.25$  โดยทั้ง ผู้อํานวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อํานวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.23$ ,  $\bar{X}_2 = 2.19$ ,  $\bar{X}_3 = 2.32$ )

ตารางที่ 18 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯไม่ได้นำผลการประเมินไปแจ้งให้บุคลากรได้ทราบข้อดี ข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป	2.35	0.94	2.51	0.93	2.52	0.97	2.46	0.95
2.	การจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ชัดเจน	2.46	0.90	2.38	0.93	2.39	0.95	2.41	0.93
3.	ศูนย์ฯไม่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินแก่บุคลากรให้ชัดเจน	2.44	0.97	2.43	0.92	2.21	1.07	2.36	0.99
4.	ศูนย์ฯไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดก่อให้เกิดปัญหาในการประเมินผลงาน	2.35	0.86	2.23	0.96	2.25	1.01	2.28	0.94



ตารางที่ 18 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
5.	เกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีข้อบกพร่องไม่ สอดคล้องกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	2.25	1.19	2.05	1.04	2.12	1.08	2.14	1.10
6.	การประเมินผลงานเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ประจำปีขาดความ เที่ยงตรงและเป็นธรรม	2.15	1.33	2.01	1.25	2.10	1.18	2.09	1.25
7.	การนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมา ใช้ตัดสินความดีความชอบ ประจำปีเป็นเหตุให้เกิด ความขัดแย้งในหน่วยงาน	1.74	1.11	1.66	0.99	1.87	1.23	1.75	1.11
รวม		2.18	0.83	2.14	0.73	2.16	0.79	2.16	0.78



จากตารางที่ 18 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปราภฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯ ไม่ได้นำผลการประเมินไปแจ้งงาให้บุคลากรได้ทราบข้อดีข้อบกพร่อง เพื่อไปปรับปรุงแก้ไขงานการปฏิบัติงานต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.46$  ( $\bar{X}_1 = 2.35$ ,  $\bar{X}_2 = 2.51$ ,  $\bar{X}_3 = 2.52$ )

ลำดับที่ 2 การจัดทำแผนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.41$  ( $\bar{X}_1 = 2.46$ ,  $\bar{X}_2 = 2.38$ ,  $\bar{X}_3 = 2.39$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯ ไม่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินแก่บุคลากรให้ชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.36$  ( $\bar{X}_1 = 2.44$ ,  $\bar{X}_2 = 2.43$ ,  $\bar{X}_3 = 2.21$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดก่อให้เกิดปัญหาในการประเมินผลงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.28$  ( $\bar{X}_1 = 2.35$ ,  $\bar{X}_2 = 2.23$ ,  $\bar{X}_3 = 2.25$ )

ลำดับที่ 5 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อบกพร่องไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.14$  ( $\bar{X}_1 = 2.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.05$ ,  $\bar{X}_3 = 2.12$ )

ลำดับที่ 6 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี ขาดความเที่ยงตรงและเป็นธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.09$  ( $\bar{X}_1 = 2.15$ ,  $\bar{X}_2 = 2.01$ ,  $\bar{X}_3 = 2.10$ )

ลำดับที่ 7 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ตัดสินใจความดีความชอบประจำปีเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.75$  ( $\bar{X}_1 = 1.74$ ,  $\bar{X}_2 = 1.66$ ,  $\bar{X}_3 = 1.87$ )

เมื่อพิจารณารายชื่อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปราภฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 18 รวมทุกข้อแล้ว ปราภฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.16$  โดยทั้ง

ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นบัณฑิตอาชีว  
ระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.18, \bar{X}_2 = 2.14, \bar{X}_3 = 2.16$ )



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 19 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำปีของศูนย์ขาดความเป็นธรรม	1.97	1.35	1.91	1.32	1.81	1.29	1.90	1.32
2.	ศูนย์ไม่สามารถจัดค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเหมาะสมทั่วถึง	1.84	1.15	1.69	1.14	1.85	1.14	1.79	1.14
3.	ศูนย์ไม่ได้จัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากรภายในศูนย์เพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายยามจำเป็น	1.74	1.02	1.66	0.96	1.66	1.24	1.68	1.07
4.	ศูนย์ไม่ได้เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	1.69	1.19	1.67	1.14	1.53	1.01	1.63	1.11

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์		ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
5.	ศูนย์ฯ ไม่ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในระดับกรมหรือกระทรวงประจำปี	1.66	1.13	1.51	1.06	1.46	1.12	1.55	1.10
6.	ศูนย์ฯ ไม่ได้จัดรางวัลหรือผลประโยชน์อื่นใดแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น (เช่น เกียรติคุณบัตร โล่เกียรติยศ)	1.57	1.07	1.49	1.12	1.45	1.05	1.51	1.08
7.	ศูนย์ฯ ไม่สามารถอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางสำหรับบุคลากรที่พักนอกศูนย์ฯ	1.49	1.22	1.40	1.10	1.60	1.33	1.50	1.21
รวม		1.71	0.86	1.63	0.86	1.62	0.83	1.65	0.85

จากตารางที่ 19 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทน ของศูนย์การศึกษาเอกชนนอกโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของศูนย์ฯขาดความเป็นธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.90$  ( $\bar{X}_1 = 1.97$ ,  $\bar{X}_2 = 1.91$ ,  $\bar{X}_3 = 1.81$ )

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯไม่สามารถจัดค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างเหมาะสมทั่วถึง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.79$  ( $\bar{X}_1 = 1.84$ ,  $\bar{X}_2 = 1.69$ ,  $\bar{X}_3 = 1.85$ )

ลำดับที่ 3 ศูนย์ฯไม่ได้จัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากรภายในศูนย์ฯ เพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายยามจำเป็น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.68$  ( $\bar{X}_1 = 1.74$ ,  $\bar{X}_2 = 1.66$ ,  $\bar{X}_3 = 1.66$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯไม่ได้เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.63$  ( $\bar{X}_1 = 1.69$ ,  $\bar{X}_2 = 1.67$ ,  $\bar{X}_3 = 1.53$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯไม่ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในระดับกรม หรือกระทรวงประจำปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $X_T = 1.55$  ( $\bar{X}_1 = 1.66$ ,  $\bar{X}_2 = 1.51$ ,  $\bar{X}_3 = 1.46$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯไม่ได้จัดรางวัลหรือผลประโยชน์อื่นใดแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น (เป็นเกียรติคุณบัตร โล่เกียรติยศ) ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.51$  ( $\bar{X}_1 = 1.57$ ,  $\bar{X}_2 = 1.49$ ,  $\bar{X}_3 = 1.45$ )

ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯไม่สามารถอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางสำหรับบุคลากรที่พักนอกศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.50$  ( $\bar{X}_1 = 1.49$ ,  $\bar{X}_2 = 1.40$ ,  $\bar{X}_3 = 1.60$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันดังนี้คือ



ลำดับที่ 5 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.66, \bar{X}_2 = 1.51$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากรเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_3 = 1.46$ )

ลำดับที่ 6 ผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.57$ ) ส่วนผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_2 = 1.49, \bar{X}_3 = 1.45$ )

ลำดับที่ 7 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_1 = 1.49, \bar{X}_2 = 1.40$ ) ส่วนผู้ปฏิบัติงานบุคลากรเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 1.60$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 19 รวมทุกข้อแล้ว บรากรออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.65$ ) โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.71, \bar{X}_2 = 1.63, \bar{X}_3 = 1.62$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียน

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯขาดงบประมาณ การฝึกอบรมประชุมสัมมนา ทางวิชาการ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและ ประสพการณ์ของบุคลากร	2.59	1.12	2.83	0.80	2.69	0.99	2.70	0.98
2.	บุคลากรศูนย์ฯบางฝ่ายมี ภารกิจประจำมาก งาน ล้นมือ ทำให้โอกาสในการ ศึกษาต่อ ปรับปรุงพัฒนา เทคนิควิชาการที่สูงขึ้น มีน้อย	2.54	0.97	2.58	0.94	2.84	0.93	2.65	0.95
3.	ผู้บริหารศูนย์ฯขาดการ ติดตามผลหลังจากการ ศึกษาดูงานฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาของบุคลากร เพื่อนำความรู้วิทยากร ใหม่ ๆ ไปถ่ายทอดให้ บุคลากรอื่นได้ทราบหรือ นำไปปรับปรุงงาน	2.47	1.10	2.45	1.09	2.37	1.01	2.43	1.06



ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	การศูนย์	บุคลากร					
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
4.	การคัดเลือกบุคลากรเพื่อ รับทุนไปศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศ ชาติ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ใช้ ระบบอุปถัมภ์มากกว่า ความสามารถหรือระบบ คุณธรรม	2.43	1.39	2.45	1.28	2.34	1.05	2.41	1.24
5.	ศูนย์ฯไม่ได้กำหนดแผน พัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มทุนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	2.34	1.00	2.36	0.85	2.45	0.80	2.38	0.89
6.	ศูนย์ฯมิได้มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้เกิดความ ตระหนักในภารกิจความ ภาคภูมิใจในหน้าที่ตำแหน่ง ก่อนเลื่อนเข้าสู่หน้าที่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.31	1.01	2.32	0.90	2.48	0.89	2.37	0.93



ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยกา		ผู้ช่วยผู้อำนวย		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
7.	ศูนย์ฯไม่ได้กำหนดแผนการ อบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างสรรค์ความก้าวหน้า ในวิชาชีพและตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.29	0.98	2.22	0.81	2.37	0.95	2.30	0.91
8.	ศูนย์ฯไม่สนับสนุนให้ผู้ที่ ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิ สูงขึ้นได้รับตำแหน่งที่ เหมาะสมตรงตามความรู้ ตามสาขาวิชาที่ศึกษา ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล หรือขาดขวัญกำลังใจ	2.18	1.16	2.07	1.15	2.25	0.97	2.17	1.09
9.	ศูนย์ฯไม่สามารถจัดบุคลากร ให้ไปศึกษาต่อในสาขาวิชา ที่ศูนย์ฯต้องการได้	2.27	1.19	2.16	1.11	2.02	1.09	2.15	1.13
10.	ศูนย์ฯไม่สนับสนุนให้ บุคลากรลาศึกษาต่อ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย	1.90	1.22	1.76	1.23	1.68	1.21	1.78	1.22
รวม		2.33	0.86	2.34	0.69	2.34	0.68	2.33	0.74

จากตารางที่ 20 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์ฯขาดงบประมาณในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสพการณ์ของบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.70$  ( $\bar{X}_1 = 2.59, \bar{X}_2 = 2.83, \bar{X}_3 = 2.69$ )

ลำดับที่ 2 บุคลากรของศูนย์ฯบางฝ่ายมีภารกิจประจำมาก งานล้นมือ ทำให้โอกาสในการศึกษาต่อ ปรับปรุงพัฒนาเทคนิควิชาการที่สูงขึ้นมีน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.65$  ( $\bar{X}_1 = 2.54, \bar{X}_2 = 2.58, \bar{X}_3 = 2.84$ )

เมื่อพิจารณารายชื่อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารศูนย์ฯขาดการติดตามผลหลังจากการศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาของบุคลากรเพื่อนำความรู้วิทยากรใหม่ ๆ ไปถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นได้ทราบหรือนำไปปรับปรุงงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.43$  ( $\bar{X}_1 = 2.47, \bar{X}_2 = 2.45, \bar{X}_3 = 2.37$ )

ลำดับที่ 4 การคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับทุนไปศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าความสามารถหรือระบบคุณธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.41$  ( $\bar{X}_1 = 2.43, \bar{X}_2 = 2.45, \bar{X}_3 = 2.34$ )

ลำดับที่ 5 ศูนย์ฯไม่ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.38$  ( $\bar{X}_1 = 2.34, \bar{X}_2 = 2.36, \bar{X}_3 = 2.45$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯมิได้มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนักในภารกิจ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ตำแหน่งก่อนเลื่อนเข้าสู่หน้าที่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.37$  ( $\bar{X}_1 = 2.31, \bar{X}_2 = 2.32, \bar{X}_3 = 2.48$ )



ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯ ไม่ได้กำหนดแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.30$  ( $\bar{X}_1 = 2.29$ ,  $\bar{X}_2 = 2.22$ ,  $\bar{X}_3 = 2.37$ )



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯ ไม่ได้กำหนดแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.30$  ( $\bar{X}_1 = 2.29$ ,  $\bar{X}_2 = 2.22$ ,  $\bar{X}_3 = 2.37$ )

ลำดับที่ 8 ศูนย์ฯ ไม่สนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิสูงขึ้น ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมตรงตามความรู้ ตามสาขาวิชาที่ศึกษาทำให้เกิดปัญหาสมองไหลหรือขาดขวัญกำลังใจ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.17$  ( $\bar{X}_1 = 2.18$ ,  $\bar{X}_2 = 2.07$ ,  $\bar{X}_3 = 2.25$ )

ลำดับที่ 9 ศูนย์ฯ ไม่สามารถจัดบุคลากรให้ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ศูนย์ฯ ต้องการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.15$  ( $\bar{X}_1 = 2.27$ ,  $\bar{X}_2 = 2.16$ ,  $\bar{X}_3 = 2.02$ )

ลำดับที่ 10 ศูนย์ฯ ไม่สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.78$  ( $\bar{X}_1 = 1.90$ ,  $\bar{X}_2 = 1.76$ ,  $\bar{X}_3 = 1.68$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 20 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.33$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.33$ ,  $\bar{X}_2 = 2.34$ ,  $\bar{X}_3 = 2.34$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของศูนย์  
การศึกษาหอโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ข้อขัดแย้งของบุคลากรเกิด จากความไม่ชัดเจนของใน บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย /งาน	2.18	1.02	2.00	1.13	2.13	1.03	2.10	1.06
2.	ภารกิจส่วนตัวของบุคลากร ทำให้เกิดข้อขัดแย้งใน หน่วยงาน	2.24	1.27	2.12	1.17	1.92	1.11	2.09	1.19
3.	ข้อขัดแย้ง ชัดช่องของ บุคลากรในศูนย์ฯ บาง กรณีถูกละเลยไม่ได้รับ การแก้ไขให้ดีขึ้น	2.26	1.03	1.79	1.11	2.06	1.23	2.04	1.14
4.	ข้อขัดแย้ง ชัดช่องของ บุคลากรในศูนย์ฯ เกิดจาก การชี้แจงเผยแพร่ข้อมูล ไม่ชัดเจนของผู้บริหาร	2.13	1.09	1.82	1.09	2.01	1.08	1.99	1.09
รวม		2.20	0.94	1.93	0.99	2.02	0.96	2.05	0.96



จากตารางที่ 21 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ข้อขัดแย้งของบุคลากรเกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย/งาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.10$  ( $\bar{X}_1 = 2.18$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ,  $\bar{X}_3 = 2.13$ )

ลำดับที่ 2 การกิจส่วนตัวของบุคลากรทำให้เกิดข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.09$  ( $\bar{X}_1 = 2.24$ ,  $\bar{X}_2 = 2.12$ ,  $\bar{X}_3 = 1.92$ )

ลำดับที่ 3 ข้อขัดแย้ง ขัดข้องของบุคลากรในศูนย์ฯ บางกรณีถูกละเลยไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.04$  ( $\bar{X}_1 = 2.26$ ,  $\bar{X}_2 = 1.79$ ,  $\bar{X}_3 = 2.06$ )

ลำดับที่ 4 ข้อขัดแย้ง ขัดข้องของบุคลากรในศูนย์ฯ เกิดจากการชี้แจงเผยแพร่ข้อมูลไม่ชัดเจนของผู้บริหาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.99$  ( $\bar{X}_1 = 2.13$ ,  $\bar{X}_2 = 1.82$ ,  $\bar{X}_3 = 2.01$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการเจรจาไกล่เกลี่ย ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 21 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.05$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.20$ ,  $\bar{X}_2 = 1.93$ ,  $\bar{X}_3 = 2.02$ )



ตารางที่ 22 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน  
ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	ศูนย์ฯมอบหมายงาน มอบ อำนาจของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ไม่ชัดเจน	2.16	1.10	1.82	1.22	1.97	1.03	1.99	1.12
2.	บุคลากรไม่มีความเป็น อิสระทางด้านวิชาการ	1.76	1.17	1.69	1.25	1.74	1.10	1.73	1.17
3.	บุคลากรบางคน บาง ตำแหน่งขาดความเชื่อมั่น ในระบบการรักษาความ ปลอดภัยในอาคารสถานที่ ปฏิบัติงานที่ไม่ดีพอ	1.72	1.18	1.48	1.11	1.63	1.17	1.61	1.15
4.	ศูนย์ฯไม่ได้ให้ความสำคัญ ในการจัดกิจกรรมสร้าง ความประทับใจในการ อาลาของบุคลากรที่หัน จากงาน	1.68	1.04	1.55	1.11	1.51	1.05	1.58	1.07
รวม		1.82	1.00	1.62	1.01	1.70	0.88	1.71	0.96

จากตารางที่ 22 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปราภฏผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ศูนย์มอบหมายงาน มอบอำนาจของผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ไม่ชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.99$  ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 1.82$ ,  $\bar{X}_3 = 1.97$ )

ลำดับที่ 2 บุคลากรไม่มีความเป็นอิสระทางด้านวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.73$  ( $\bar{X}_1 = 1.76$ ,  $\bar{X}_2 = 1.69$ ,  $\bar{X}_3 = 1.74$ )

ลำดับที่ 3 บุคลากรบางคน บางตำแหน่งขาดความเชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ปฏิบัติงานที่ไม่ดีพอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.61$  ( $\bar{X}_1 = 1.72$ ,  $\bar{X}_2 = 1.48$ ,  $\bar{X}_3 = 1.63$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจในการอาลาของบุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.58$  ( $\bar{X}_1 = 1.68$ ,  $\bar{X}_2 = 1.55$ ,  $\bar{X}_3 = 1.51$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปราภฏว่า กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.72$ ,  $\bar{X}_2 = 1.63$ ) แต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{X}_2 = 1.48$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 22 รวมทุกข้อแล้ว ปราภฏออกมาให้เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 1.71$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 1.82$ ,  $\bar{X}_2 = 1.62$ ,  $\bar{X}_3 = 1.70$ )

ตารางที่ 23 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่อง  
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	การย้าย การโอนบุคลากร ที่ไม่ตรงกับความต้องการ ใช้ของศูนย์ฯ	2.68	1.09	2.51	0.94	2.44	1.05	2.54	1.03
2.	ศูนย์ฯไม่ได้มีการวางส้ว ตักเตือนกับบุคลากรที่มา ทำงานสาย ลาป่วย หรือ ขาดงาน	2.32	1.06	2.01	1.11	2.37	1.06	2.24	1.08
3.	การย้าย การโอนบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ขาดหลักเกณฑ์และขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเพียงผู้เดียว	2.33	1.24	2.22	1.11	2.04	1.16	2.20	1.17
4.	ศูนย์ฯไม่ได้จัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงานแทนทันทีเมื่อ มีการขาดงานหรือลางาน	2.24	1.13	2.00	1.09	2.04	1.09	2.09	1.10
5.	การปรับปรุงตำแหน่งและ การคัดเลือกบุคลากร เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ขาดหลักเกณฑ์และใช้ ระบบอุปถัมภ์ (พวกพ้อง)	2.25	1.34	2.00	1.31	1.34	1.31	2.03	1.33



ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยกา		ผู้ช่วยผู้อำนวย		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์		การศูนย์		บุคลากร		$\bar{X}_T$	$S_T$
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
6.	ศูนย์ฯไม่ได้จัดบริการตรวจ สุขภาพประจำปีให้แก่ บุคลากร	1.78	1.22	1.58	1.10	1.69	1.05	1.68	1.12
7.	ศูนย์ฯไม่ได้มีการวางแผน ดำเนินงานด้านธุรการให้ บุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการในรอบปีที่ได้รับ บำเหน็จบำนาญโดย รวดเร็ว	1.81	1.11	1.63	1.13	1.58	1.12	1.57	1.11
รวม		2.16	0.92	1.99	0.85	1.99	0.74	2.05	0.84

จากตารางที่ 23 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่อง ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด บราวกผลดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่อง กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 1 การย้าย การโอนบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการใช้ของศูนย์ฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.54$  ( $\bar{X}_1 = 2.68$ ,  $\bar{X}_2 = 2.51$ ,  $\bar{X}_3 = 2.44$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.68$ ,  $\bar{X}_2 = 2.51$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.44$ )

ส่วนสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการต่อเนื่องที่ กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตาม ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 2 ศูนย์ฯ ไม่ได้มีการว่ากล่าวตักเตือนกับบุคลากรที่มาทำงานสาย ลาป่วย หรือขาดงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.24$  ( $\bar{X}_1 = 2.32$ ,  $\bar{X}_2 = 2.01$ ,  $\bar{X}_3 = 2.37$ )

ลำดับที่ 3 การย้าย การโอนบุคลากรเพื่อให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ขาดหลักเกณฑ์และ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงผู้เดียว ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.20$  ( $\bar{X}_1 = 2.33$ ,  $\bar{X}_2 = 2.22$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ ไม่ได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแทนทันที เมื่อมีการขาดงานหรือ ลางาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.09$  ( $\bar{X}_1 = 2.24$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ลำดับที่ 5 การปรับปรุงตำแหน่งและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดหลักเกณฑ์และใช้ระบบอุปถัมภ์ (พวกพ้อง) ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.03$  ( $\bar{X}_1 = 2.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ,  $\bar{X}_3 = 1.34$ )

ลำดับที่ 6 ศูนย์ฯ ไม่ได้จัดบริการตรวจสอบภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ได้ค่าเฉลี่ย รวม  $\bar{X}_T = 1.68$  ( $\bar{X}_1 = 1.78$ ,  $\bar{X}_2 = 1.58$ ,  $\bar{X}_3 = 1.69$ )

ลำดับที่ 7 ศูนย์ฯ ไม่ได้มีการวางแผนดำเนินงานด้านธุรการให้บุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการในรอบปีให้ได้รับบำเหน็จบำนาญโดยรวดเร็ว ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.57$  ( $\bar{X}_1 = 1.81$ ,  $\bar{X}_2 = 1.63$ ,  $\bar{X}_3 = 1.58$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า กลุ่ม ประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 5 ผู้อำนวยการศูนย์และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.25$ ,  $\bar{X}_2 = 2.00$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ที่สุด ( $\bar{X}_3 = 1.34$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้ บริการต่อเนื่อง ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 23 รวม ทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.05$  โดยทั้งผู้อำนวยการ-

การศูนัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนัย และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นนิเทศาอยู่ในระดับน้อย  
( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 1.99$ ,  $\bar{X}_3 = 1.99$ )



ศูนัยวิทยทรัพย์ากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ตารางที่ 24 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร  
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_3$	$S_3$	$\bar{X}_T$	$S_T$
1.	อุปกรณ์และเครื่องมือใน การจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ไม่ทันสมัย	2.26	1.13	2.18	1.07	2.41	0.98	2.28	1.06
2.	การจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ไว้ไม่เป็นระบบทำให้ ค้นหายาก	2.32	1.18	2.07	1.09	2.08	1.15	2.16	1.14
3.	การบริการส่งข่าวสาร ข้อมูลแก่บุคลากรไม่ ต้องการ สำซ้ำ และ ไม่ทั่วถึง	2.32	1.15	2.04	1.06	2.08	0.92	2.14	1.06
4.	ศูนย์ไม่ให้ความสำคัญ ในการบริการข่าวสาร ข้อมูลทางด้านการ บริหารและวิชาการ	2.13	1.13	1.96	1.19	1.87	1.07	1.99	1.13

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
		ศูนย์	S <sub>1</sub>	การศูนย์	S <sub>2</sub>	บุคลากร	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
5.	บุคลากรที่เกษียณจาก ราชการไม่ได้รับ ข่าวสารข้อมูลจากทาง ราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว	1.59	1.24	1.94	1.00	1.72	1.23	1.75	1.16
รวม		2.13	0.97	2.04	0.91	2.04	0.79	2.07	0.89

จากตารางที่ 24 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 อุปกรณ์และเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไม่ทันสมัย ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.28$  ( $\bar{X}_1 = 2.26$ ,  $\bar{X}_2 = 2.18$ ,  $\bar{X}_3 = 2.41$ )

ลำดับที่ 2 การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรไว้ไม่เป็นระบบทำให้ค้นหายาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.16$  ( $\bar{X}_1 = 2.32$ ,  $\bar{X}_2 = 2.07$ ,  $\bar{X}_3 = 2.08$ )

ลำดับที่ 3 การบริการส่งข่าวสารข้อมูลแก่บุคลากรไม่ถูกต้องล่าช้า และไม่ทั่วถึง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.14$  ( $\bar{X}_1 = 2.32$ ,  $\bar{X}_2 = 2.04$ ,  $\bar{X}_3 = 2.08$ )

ลำดับที่ 4 ศูนย์ฯ ไม่ให้ความสำคัญในการบริการข่าวสารข้อมูลทางการบริหาร และวิชาการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.99$  ( $\bar{X}_1 = 2.13$ ,  $\bar{X}_2 = 1.96$ ,  $\bar{X}_3 = 1.87$ )

ลำดับที่ 5 บุคลากรที่เกษียณจากราชการไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลทางราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.75$  ( $\bar{X}_1 = 1.59$ ,  $\bar{X}_2 = 1.94$ ,  $\bar{X}_3 = 1.72$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข่าวสารข้อมูล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 24 รวมทุกข้อแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.07$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.13$ ,  $\bar{X}_2 = 2.04$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 25 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน  
จังหวัด

ลำดับ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	ผู้อำนวยการ ศูนย์		ผู้ช่วยผู้อำนวยการ การศูนย์		ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร		รวม	
		$\bar{X}_1$	S <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S <sub>3</sub>	$\bar{X}_T$	S <sub>T</sub>
		1.	การคัดเลือก	2.81	0.94	2.64	0.81	2.50	0.76
2.	การสรรหา	2.61	1.05	2.51	0.73	2.24	0.84	2.45	0.89
3.	การพัฒนา	2.33	0.86	2.34	0.69	2.34	0.68	2.33	0.74
4.	การนำบุคลากรเข้าสู่ หน่วยงาน	2.23	1.00	2.19	0.88	2.32	0.89	2.25	0.92
5.	การวางแผนกำลังคน	2.14	0.80	2.26	0.80	2.14	0.76	2.18	0.78
6.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2.18	0.83	2.14	0.73	2.16	0.79	2.16	0.78
7.	การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร	2.13	0.97	2.04	0.91	2.04	0.79	2.07	0.89
8.	การให้บริการต่อเนื่อง	2.16	0.92	1.99	0.85	1.99	0.74	2.05	0.84
9.	การเจรจาไกล่เกลี่ย ข้อขัดแย้ง	2.20	0.94	1.93	0.99	2.02	0.96	2.05	0.96
10.	ความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	1.82	1.00	1.62	1.01	1.70	0.88	1.71	0.96
11.	สิ่งตอบแทน	1.71	0.86	1.63	0.86	1.62	0.83	1.65	0.85
รวม		2.17	0.70	2.14	0.59	2.10	0.58	2.14	0.62

จากตารางที่ 25 แสดงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ลำดับที่ 1 การคัดเลือก ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.65$  ( $\bar{X}_1 = 2.81$ ,  $\bar{X}_2 = 2.64$ ,  $\bar{X}_3 = 2.50$ )

เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่ม เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลที่กลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ลำดับที่ 2 การสรรหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.45$  ( $\bar{X}_1 = 2.61$ ,  $\bar{X}_2 = 2.51$ ,  $\bar{X}_3 = 2.24$ )

ลำดับที่ 3 การพัฒนา ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.33$  ( $\bar{X}_1 = 2.33$ ,  $\bar{X}_2 = 2.34$ ,  $\bar{X}_3 = 2.34$ )

ลำดับที่ 4 การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.25$  ( $\bar{X}_1 = 2.23$ ,  $\bar{X}_2 = 2.19$ ,  $\bar{X}_3 = 2.32$ )

ลำดับที่ 5 การวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.18$  ( $\bar{X}_1 = 2.14$ ,  $\bar{X}_2 = 2.26$ ,  $\bar{X}_3 = 2.14$ )

ลำดับที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.16$  ( $\bar{X}_1 = 2.18$ ,  $\bar{X}_2 = 2.14$ ,  $\bar{X}_3 = 2.16$ )

ลำดับที่ 7 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.07$  ( $\bar{X}_1 = 2.13$ ,  $\bar{X}_2 = 2.04$ ,  $\bar{X}_3 = 2.04$ )

ลำดับที่ 8 การให้บริการต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.05$  ( $\bar{X}_1 = 2.16$ ,  $\bar{X}_2 = 1.99$ ,  $\bar{X}_3 = 1.99$ )

ลำดับที่ 9 การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 2.05$  ( $\bar{X}_1 = 2.20$ ,  $\bar{X}_2 = 1.93$ ,  $\bar{X}_3 = 2.02$ )

ลำดับที่ 10 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.71$  ( $\bar{X}_1 = 1.82$ ,  $\bar{X}_2 = 1.62$ ,  $\bar{X}_3 = 1.70$ )

ลำดับที่ 11 สิ่งตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ยรวม  $\bar{X}_T = 1.65$  ( $\bar{X}_1 = 1.71$ ,  $\bar{X}_2 = 1.63$ ,  $\bar{X}_3 = 1.62$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามกลุ่มประชากรดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่ากลุ่มประชากรทั้งสามกลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ยกเว้นลำดับที่ 2 ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_1 = 2.61$ ,  $\bar{X}_2 = 2.51$ ) แต่ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_3 = 2.24$ )

สรุป เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยส่วนรวมตามตารางที่ 25 รวมทุกด้านแล้ว ปรากฏออกมาให้เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย  $\bar{X}_T = 2.14$  โดยทั้งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และผู้ปฏิบัติงานบุคลากร เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}_1 = 2.17$ ,  $\bar{X}_2 = 2.14$ ,  $\bar{X}_3 = 2.10$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย