

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลสรุปจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและนักวิชาการ โดยสรุปมาจากกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพ้นจากงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกมาทำการวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา บรรยายสาระของแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนงบประมาณพัฒนาบุคลากร ครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไม่พัฒนาตนเอง ไม่นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ ครูไม่มีความถนัดในวิชาที่สอน ขาดการผลิตสื่อ/อุปกรณ์ ขาดความรู้ในการจัดทำแผนบูรณาการ ครูสอนไม่เต็มเวลา ไม่มีความเข้าใจหลักสูตร และการวัดผลประเมินผลสอนไม่ตรงตามความถนัดความสามารถ วิชาที่สอนไม่ตรงตามคุณวุฒิ สอนหลายชั้นทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โรงเรียนขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ห้องสมุดมีหนังสือน้อยมาก ขาดแคลนแบบเรียน/สื่อและได้รับเอกสารการเรียนล่าช้า ครูผู้สอนเข้าประชุม อบรม สัมมนา ปฏิบัติงานสนับสนุน (งานเอกสาร-งานธุรการ) มากกว่างานการจัดการเรียนการสอน ในเวลาสอนทำให้เสียเวลาในการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนครูผู้สอนวิชาเฉพาะ เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ พลศึกษาครูผู้สอนส่วนหนึ่ง ซึ่งในแต่ละปีจะมีสถิติการขอย้ายจำนวนมาก ครูส่วนใหญ่ขาดพลังในการทำงานร่วมกัน ขาดผู้ร่วมคิดร่วมทำ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะปริมาณงานมีน้อยซึ่งเป็นข้อจำกัดในการจัดทำผลงานทางวิชาการสถานศึกษา บางแห่งไม่มีผู้บริหารหรือมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารบ่อย

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลสรุปจากขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและแนวคิด ของนักวิชาการ ได้แนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพ้นจากงานและนำแนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามโครงสร้าง และหลักวิชา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีเท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก ง) แสดงให้เห็นว่าแนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กมีความตรงเชิงเนื้อหา หลักวิชา และโครงสร้างทั้ง 4 ด้าน 36 รายการ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย 11 รายการ ดังนี้

- 1.1 การวางแผนจัดทำนโยบายหลักการศึกษาและแผนปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 1.2 การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- 1.3 การวางแผนจัดวางช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเหมาะสมและ

คล่องตัว

- 1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคคล อย่างชัดเจน
- 1.5 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการพัฒนา

โรงเรียน

- 1.6 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนเพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน
- 1.7 การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล
- 1.8 การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่
- 1.9 การวางแผนอัตรากำลังบุคคลไว้ล่วงหน้ามีการวางแผนอัตรากำลังบุคคลไว้

ล่วงหน้า

- 1.10 การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคคลไว้อย่างเป็นรูปธรรม
- 1.11 การวางแผนในการสรรหาบุคคลตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย 8 รายการ ดังนี้

- 2.1 วางแผนเพื่อการบำรุงรักษาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2.2 วางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษา บุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
- 2.3 วางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถและความ

ถนัด

- 2.4 การจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี
- 2.6 การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 2.7 บุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่
- 2.8 วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการบำรุงรักษา บุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 13 รายการ ดังนี้

- 3.1 วางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3.2 วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3.3 วางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.4 การนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ มาดำเนินงาน
- 3.5 วางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอนและตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี

- 3.6 วางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.7 การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ
- 3.8 การแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

- 3.9 การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญมาให้คำแนะนำปรึกษาและแนะนำบุคคล
- 3.10 การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 3.11 การสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ
- 3.12 การสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ
- 3.13 วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนการพัฒนาบุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

4. ด้านการพ้นจากงาน ประกอบด้วย 4 รายการ ดังนี้

- 4.1 วางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม
- 4.2 หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล
- 4.3 หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่

4.4 วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า แนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความตรงเชิงเนื้อหาหลักวิชา และโครงสร้างทั้ง 4 ด้าน 36 รายการ ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 4 ด้าน 36 รายการ ปรากฏผล ดังตาราง 1 -5

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความเป็นไปได้		t	df.	sig	ความหมาย
	\bar{X}	S.D.				
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.11	0.72	6.89	63	0.00	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.18	0.63	7.97	63	0.00	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	0.74	6.65	63	0.00	มาก
4 ด้านการพ้นจากงาน	4.05	0.75	7.11	63	0.00	มาก
รวมทั้งหมด	4.11	0.71	7.15	63	0.00	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวม พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ขนาดเล็ก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ บำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพ้นจากงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้านการสรรหาบุคลากร	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
1. การวางแผนจัดทำนโยบายหลัก การศึกษาและแผนปฏิบัติการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.07	0.74	6.24	63	0.00	มาก
2. การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ ชัดเจน	4.18	0.63	10.04	63	0.00	มาก
3. การวางแผนจัดวางช่องทางการ ติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เหมาะสมและคล่องตัว	3.84	0.73	8.60	63	0.00	มาก
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ และความ รับผิดชอบแก่บุคคล อย่างชัดเจน	4.37	0.67	3.72	63	0.00	มาก
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง ในการพัฒนาโรงเรียน	3.98	0.72	10.31	63	0.00	มาก
6. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โรงเรียน เพื่อทราบถึงโอกาสและ อุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน	4.04	0.69	5.35	63	0.00	มาก
7. การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล	4.23	0.81	6.25	63	0.00	มาก
8. การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติ หน้าที่	4.25	0.83	7.24	63	0.00	มาก
9. การวางแผนอัตรากำลังบุคคลไว้ ล่วงหน้า	4.06	0.70	7.18	63	0.00	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านการสรรหาบุคลากร	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
10. การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บุคคลไว้อย่างเป็นรูปธรรม	3.96	0.81	6.33	63	0.00	มาก
11. การวางแผนในการสรรหาบุคคล ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	4.18	0.53	4.59	63	0.00	มาก
รวมทั้งหมด	4.11	0.72	6.89	63	0.00	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคคล อย่างชัดเจน การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ และการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
1. วางแผนเพื่อการบำรุงรักษาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร	3.96	0.80	10.36	63	0.00	มาก
2. วางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	4.06	0.68	4.59	63	0.00	มาก
3. วางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	4.09	0.75	6.54	63	0.00	มาก
4. การจูงใจบุคคลให้มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.68	4.59	63	0.00	มาก
5. บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอย่างดี	3.96	0.81	11.06	63	0.00	มาก
6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.06	0.68	4.59	63	0.00	มาก
7. บุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.74	10.04	63	0.00	มาก
8. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการบำรุงรักษา บุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.34	0.67	8.60	63	0.00	มาก
รวมทั้งหมด	4.18	0.63	7.97	63	0.00	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

ได้แก่ วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการบำรุงรักษา บุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ วางแผนมอบหมาย งานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และบุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
1. วางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร	4.23	0.81	3.72	63	0.00	มาก
2. วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.84	0.73	10.31	63	0.00	มาก
3. วางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.23	0.81	5.35	63	0.00	มาก
4. การนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน	3.84	0.73	6.25	63	0.00	มาก
5. วางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.37	0.67	7.24	63	0.00	มาก
6. วางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.98	0.72	5.35	63	0.00	มาก
7. การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ	4.04	0.69	6.25	63	0.00	มาก
8. การแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.23	0.81	7.24	63	0.00	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
9. การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญ มาให้คำแนะนำปรึกษาและแนะนำบุคคล	3.98	0.72	7.18	63	0.00	มาก
10. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อ ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.04	0.69	6.33	63	0.00	มาก
11. สนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนาทางวิชาการ	4.23	0.81	4.59	63	0.00	มาก
12. สนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ	4.25	0.83	10.36	63	0.00	มาก
13. วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการพัฒนาบุคคลและนำผลที่ ได้ ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่ เสมอ	4.06	0.70	6.33	63	0.00	มาก
รวมทั้งหมด	4.11	0.74	6.65	63	0.00	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ และมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคล เป็นลายลักษณ์อักษร มีการวางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพ้นจากงาน

ด้านการพ้นจากงาน	ระดับความ		t	df.	sig	ความหมาย
	เป็นไปได้					
	\bar{X}	S.D.				
1. วางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือ เกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ	3.96	0.91	6.54	63	0.00	มาก
2. หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคล ในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่ง หน้าที่โดยไม่มีเหตุผล	3.96	0.91	6.59	63	0.00	มาก
3. หน่วยงานได้อำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่ บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่	4.18	0.53	11.06	63	0.00	มาก
4. วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติใน ขั้นตอนการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.09	0.75	6.24	63	0.00	มาก
รวม	4.05	0.75	7.11	63	0.00	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้าน
การพ้นจากงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่
หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่ง
หน้าที่ มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอน การให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งและนำผล
ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีการวางแผน การจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือ

เกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างเป็นทางการ หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล

สรุป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพ้นจากงาน