

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย
 - 3.3 แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- N แทนกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D. แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F
df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS แทนผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS แทน ค่าความแปรปรวน
* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

7. ผลการเปรียบเทียบปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู

8. ผลการเปรียบเทียบปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยใช้ค่าร้อยละ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.19
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	45	13.60
3. ครู	196	59.21
รวม	331	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ไม่เกิน 10 ปี	153	46.22
2. 11-20 ปี	131	39.58
3. 21 ปีขึ้นไป	47	14.20
รวม	331	100
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	17	37.78
1. ขนาดกลาง	20	44.44
2. ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	8	17.78
รวม	45	100

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90คน คิดเป็นร้อยละ 27.19 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 46คน คิดเป็นร้อยละ 13.60และครูจำนวน 196คน คิดเป็นร้อยละ 59.21ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23แยกตามประสบการณ์ โดยมีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23แยกตามขนาดโรงเรียน โดยปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเล็ก จำนวน17 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.78ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลาง จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.44และโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.78

2.ผลการวิเคราะห์สภาพทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งโดยรวมและรายด้านแสดงตามตาราง 4-9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลความหมาย สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.99	0.47	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.03	0.55	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.02	0.58	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.04	0.41	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.03	0.60	มาก
รวม	4.02	0.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านวินัยและการรักษาวินัย($\bar{X} = 4.04$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการออกจากราชการ($\bar{X} = 4.03$)และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ($\bar{X} = 4.02$)ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย
สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1. การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1 การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.10	.814	มาก
1.2 การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากรในโรงเรียน	4.10	.740	มาก
1.3 การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.31	.666	มาก
1.4 การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงาน	4.08	.830	มาก
1.5 การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาร่วมกับตัวแทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา	4.04	.708	มาก
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
2.1 การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.08	.703	มาก
2.2 การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอ ตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของสถานศึกษา	3.73	.812	มาก
2.3 การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.15	.663	มาก
2.4 การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาด แคลนของสถานศึกษา	4.42	.689	มาก
2.5 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ	4.06	.908	มาก
รวมด้านที่ 1	3.99	0.47	มาก

จากตาราง 5 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการกำหนดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) และ การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.06$) การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาร่วมกับตัวแทนชุมชน และ คณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$) และ การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
3.1 การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกอัตราจ้าง	4.31	.821	มาก
3.2 การบรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ	4.33	.826	มาก
3.3 การเสนอเหตุผลผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอนไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.19	.834	มาก
3.4 การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการ คุณธรรม	4.06	.820	มาก
3.5 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงิน รายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สถานศึกษากำหนด	4.04	.920	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร			
4.1 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการย้ายและโอน	3.89	.669	มาก
4.2 การยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.15	.769	มาก
4.3 การมีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.79	.690	มาก
4.4 การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่รับย้าย	3.87	.809	มาก
4.5 การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	3.71	.793	มาก
รวมด้านที่ 2	4.03	.554	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.33$) การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกอัตราจ้าง ($\bar{X} = 4.31$) และ การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้าย ($\bar{X} = 3.87$) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) และ การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย
สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
5.1 การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	.604	มาก
5.2 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.03	.847	มาก
5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และ ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่ง	4.05	.716	มาก
5.4 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.04	.708	มาก
5.5 การแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผล ในการพิจารณา	4.02	.539	มาก
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			
6.1 การประกาศเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.09	.598	มาก
6.2 การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.04	.760	มาก
6.3 การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบ เอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่จะเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.15	.663	มาก
6.4 การรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.08	.550	มาก
6.5 การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.25	.551	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากร			
7.1 การส่งเสริม และเสนอคำขอการเลื่อนวิทยฐานะ	3.87	.652	มาก
7.2 การสำรวจข้อมูลข้าราชการครูที่จะขอวิทยฐานะ	3.81	.681	มาก
3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.04	.708	มาก
7.4 การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.93	.853	มาก
7.5 การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	.681	มาก
การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			
8.1 การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.19	.518	มาก
8.2 การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	4.17	.697	มาก
8.3 การส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพ	4.17	.699	มาก
8.4 การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีความดีและความชอบ	4.02	.745	มาก
8.5 การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.07	.543	มาก
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
9.1 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การมอบหมายงาน	4.04	.704	มาก

ตาราง 7(ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
9.2 การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้กับครู	3.90	.715	มาก
9.3 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม	4.06	.798	มาก
9.4 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.06	.798	มาก
9.5 การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.06	.603	มาก
การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ			มาก
10.1 การสำรวจข้อมูลผู้ที่จะขอใบประกอบวิชาชีพ	3.92	.759	มาก
10.2 การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบ ประกอบวิชาชีพ	3.85	.663	มาก
10.3 การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ	3.96	.680	มาก
10.4 การส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ	3.90	.715	มาก
10.5 การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา	3.96	.680	มาก
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
11.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.96	.680	มาก
11.2 การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.08	.677	มาก
11.3 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	3.90	.715	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
11.4 การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.09	.526	มาก
11.5 การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.13	.921	มาก
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน			
12.1 การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการ พิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	4.10	.658	มาก
12.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา	4.00	.651	มาก
12.3 การรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการ ประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	.722	มาก
12.4 การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้น เงินเดือน	4.16	.573	มาก
12.5 การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.02	.822	มาก
การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			
13.1 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง	4.21	.949	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
13.2 การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา	4.18	.956	มาก
13.3 การรับเรื่องการแก้ไขวันเดือนปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.15	.745	มาก
13.4 การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียนประวัติเมื่อมีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้นหรือได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.15	.819	มาก
13.5 การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่งข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข	4.15	.745	มาก
รวมด้านที่ 3	4.02	.5819	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 4.25$) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ($\bar{X} = 4.21$) และ การดำเนินการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การส่งเสริม และเสนอคำขอการเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 3.87$) การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.85$) และการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูที่จะขอวิทยฐานะ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ			
14.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงใน กรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.25	.783	มาก
14.2 การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม	4.23	.848	มาก
14.3 การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันที เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	4.15	.865	มาก
14.4 การดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่และระเบียบ ของทางราชการ	4.10	.792	มาก
14.5 การรายงานผลการพิจารณาโทษทางวินัยไปยัง เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.27	.788	มาก
การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
15.1 การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง	4.04	.900	มาก
15.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง	3.73	.788	มาก
15.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน	3.87	.787	มาก
15.4 การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการ รายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น	3.77	.776	มาก

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
15.5 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่องงดโทษหรือลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้ว ได้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.81	.737	มาก
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์			
16.1 การอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจการกระทำความผิดวินัยในเรื่องต่างๆ	4.02	.889	มาก
16.2 การร้องทุกข์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่างๆ	4.04	.899	มาก
16.3 การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.02	.748	มาก
16.4 การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.15	.796	มาก
16.5 การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณา และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.14	.736	มาก
การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
17.1 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.21	.987	มาก
17.2 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย	4.02	.844	มาก
17.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.91	.905	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
17.4 การพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวินัย	3.91	.839	มาก
17.5 การควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย	3.91	.839	มาก
รวมด้านที่ 4	4.04	.416	มาก

จากตาราง 8 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.27$) การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) และการดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่องงดโทษหรือลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.81$) การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.77$) และ การรายงานการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายสภาพ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การออกจากราชการ			
18.1 การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา	4.04	.783	มาก
18.2 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณี ไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียม ความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.98	.665	มาก
18.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจาก ราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.02	.772	มาก
18.4 การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.96	.877	มาก
18.5 การรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	4.08	.805	มาก
การลาทุกประเภท			
19.1 การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตาม นโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	4.10	.882	มาก
19.2 การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	4.05	.790	มาก
19.3 การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.03	.780	มาก
19.4 การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการ ดำเนินการยื่นใบลา	4.04	.782	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับสภาพ (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
19.5 การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	4.05	.787	มาก
การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			
20.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการ	4.04	.783	มาก
20.2 การดำเนินการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.00	.809	มาก
20.3 การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นไปตามกระบวนการของข้อกฎหมาย	4.00	.809	มาก
20.4 การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	4.04	.783	มาก
20.5 การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.04	.783	มาก
รวมด้านที่ 5	4.03	.603	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ($\bar{X} = 4.10$) การรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) และ การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและการเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การดำเนินการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและ การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นไปตามกระบวนการของข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 4.00$) การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 3.98$) และ การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.096	2	.048	.212	.089
	ภายในกลุ่ม	73.974	328	.226		
	รวม	74.070	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	.256	.774
	ภายในกลุ่ม	101.256	328	.309		
	รวม	101.414	330			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.218	.804
	ภายในกลุ่ม	57.262	328	.175		
	รวม	57.338	330			

ตาราง 10 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	.639	.528
	ภายในกลุ่ม	111.341	328	.339		
	รวม	111.775	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	.656	.520
	ภายในกลุ่ม	119.515	328	.364		
	รวม	119.993	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.489	.613
	ภายในกลุ่ม	67.689	328	.206		
	รวม	67.891	330			

จากตาราง 10พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.279	2	.140	.621	.538
	ภายในกลุ่ม	73.791	328	.225		
	รวม	74.070	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.312	2	.156	.506	.604
	ภายในกลุ่ม	101.103	328	.308		
	รวม	101.414	330			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.278	2	.139	.799	.451
	ภายในกลุ่ม	57.060	328	.174		
	รวม	57.338	330			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	1.418	.244
	ภายในกลุ่ม	110.817	328	.338		
	รวม	111.775	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.434	2	.217	.595	.552
	ภายในกลุ่ม	119.559	328	.365		
	รวม	119.993	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.293	2	.146	.710	.492
	ภายในกลุ่ม	67.598	328	.206		
	รวม	67.891	330			

จากตาราง 11พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

5. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.003	.997
	ภายในกลุ่ม	74.068	328	.226		
	รวม	74.070	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.002	.998
	ภายในกลุ่ม	101.413	328	.309		
	รวม	101.414	330			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.007	.993
	ภายในกลุ่ม	57.336	328	.175		
	รวม	57.338	330			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.006	.018	.982
	ภายในกลุ่ม	111.763	328	.341		
	รวม	111.775	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.014	.037	.964
	ภายในกลุ่ม	119.966	328	.366		
	รวม	119.993	330			

ตาราง 12 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.003	2	.002	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	67.887	328	.207		
	รวม	67.891	330			

จากตาราง 12พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

6. ผลการวิเคราะห์ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงตามตาราง 13-18ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.56	0.84	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.51	1.06	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.51	0.90	ปานกลาง
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.49	1.10	น้อย
5. ด้านการออกจากราชการ	2.47	1.03	น้อย
รวม	2.51	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.56$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.51$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. การวางแผนอัตรากำลัง			
1.1 การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.38	1.09	น้อย
1.2 การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากรในโรงเรียน	2.40	1.11	น้อย
1.3 การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	2.30	1.23	น้อย
1.4 การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงาน	2.84	1.15	ปานกลาง
1.5 การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาร่วมกับตัวแทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา	2.66	0.90	ปานกลาง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
2.1 การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด	2.76	0.90	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา (N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
2.2 การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอ ตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของสถานศึกษา	2.49	0.88	น้อย
2.3 การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	2.87	0.73	ปานกลาง
2.4 การกำหนดอัตราจ้าง โดยพิจารณาจากอัตราที่ ขาดแคลนของสถานศึกษา	2.62	1.01	ปานกลาง
2.5 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ	2.32	1.12	น้อย
รวม	2.56	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 2.87$) การวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงาน ($\bar{X} = 2.84$) และ การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การสำรวจอัตราจ้างในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.38$) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.32$) และ การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.30$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย
 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
3.1 การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกอัตราจ้าง	2.50	1.05	น้อย
3.2 การบรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ	2.60	1.11	ปานกลาง
3.3 การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอนไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.55	1.02	ปานกลาง
3.4 การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการ คุณธรรม	2.50	1.20	น้อย
3.5 การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงิน รายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สถานศึกษากำหนด	2.62	1.01	ปานกลาง
การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร			
4.1 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการย้ายและโอน	2.38	1.08	น้อย
4.2 การยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2.48	1.22	น้อย
4.3 การมีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	2.48	1.22	น้อย
4.4 การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่รับย้าย	2.50	1.20	น้อย
4.5 การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	2.50	1.20	น้อย
รวม	2.51	1.06	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 2.62$) การบรรจุครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ ($\bar{X} = 2.60$) และการเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 2.55$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือกอัตราจ้าง, การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรม, การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายและการเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 2.50$) การยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.48$) และ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการย้ายและโอน ($\bar{X} = 2.38$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
5.1 การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.67	1.17	ปานกลาง
5.2 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้	2.56	1.19	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และ ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่ง	2.50	1.05	น้อย
5.4 การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.47	1.02	น้อย
5.5 การแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผล ในการพิจารณา	2.97	1.39	ปานกลาง
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			
6.1 การประกาศเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.47	1.02	น้อย
6.2 การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.54	1.00	ปานกลาง
6.3 การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบ เอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่จะเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.45	0.86	น้อย
6.4 การรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.49	0.94	น้อย
6.5 การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.43	0.89	น้อย
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากร			
7.1 การส่งเสริม และเสนอคำขอการเลื่อนวิทยฐานะ	2.38	1.08	น้อย
7.2 การสำรวจข้อมูลข้าราชการครูที่จะขอวิทยฐานะ	2.48	1.22	น้อย
3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	2.48	1.22	น้อย
7.4 การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.43	1.13	น้อย

ตาราง 16(ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7.5 การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.43	1.13	น้อย
การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			
8.1 การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการ พัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	2.38	1.08	น้อย
8.2 การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	2.60	1.30	ปานกลาง
8.3 การส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพ	2.40	0.84	น้อย
8.4 การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความดีและความชอบ	2.39	0.90	น้อย
8.5 การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	2.36	0.93	น้อย
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
9.1 การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การมอบหมายงาน	2.41	1.04	น้อย
9.2 การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้กับครู	2.55	1.10	ปานกลาง
9.3 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.48	1.03	น้อย
9.4 การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	2.53	1.08	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
9.5 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม	2.58	1.21	ปานกลาง
การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ			
10.1 การสำรวจข้อมูลผู้ที่จะขอใบประกอบวิชาชีพ	2.51	1.08	ปานกลาง
10.2 การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ	2.57	1.07	ปานกลาง
10.3 การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ	2.54	0.98	ปานกลาง
10.4 การส่งเสริมให้บุคลากรต่อใบประกอบวิชาชีพ	2.54	0.98	ปานกลาง
10.5 การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา	2.49	0.92	น้อย
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
11.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.30	1.23	น้อย
11.2 การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.32	1.12	น้อย
11.3 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	2.33	1.03	น้อย
11.4 การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.25	1.00	น้อย
11.5 การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.35	1.16	น้อย
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน			
12.1 การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	3.10	1.41	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
12.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา	2.44	0.97	น้อย
12.3 การรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจใน การประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.44	0.97	น้อย
12.4 การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้น เงินเดือน	2.51	1.08	ปานกลาง
12.5 การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.10	1.41	ปานกลาง
การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			
13.1 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง	2.53	1.16	ปานกลาง
13.2 การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ลูกจ้างในสถานศึกษา	2.57	1.13	ปานกลาง
13.3 การรับเรื่องการแก้ไขวันเดือนปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มี อำนาจตามกฎหมายพิจารณา	2.58	1.03	ปานกลาง
13.4 การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียนประวัติเมื่อ มีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้นหรือได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.63	1.12	ปานกลาง
13.5 การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่ง ข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข	2.47	1.02	น้อย
รวม	2.51	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกันและการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้($\bar{X} = 3.10$) การแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา($\bar{X} = 2.97$) และ การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.32$)การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา($\bar{X} = 2.30$) และการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\bar{X} = 2.25$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ			
14.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.55	1.02	ปานกลาง
14.2 การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม	2.65	1.19	ปานกลาง
14.3 การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น	2.60	1.11	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
14.4 การดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ	2.50	1.20	น้อย
14.5 การรายงานผลการพิจารณาโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด	2.55	1.02	ปานกลาง
การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			
15.1 การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง	2.38	1.08	น้อย
15.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง	2.48	1.22	น้อย
15.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน	2.48	1.22	น้อย
15.4 การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น	2.43	1.13	น้อย
15.5 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่องงดโทษหรือลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.43	1.13	น้อย
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์			
16.1 การอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจการทำความผิดวินัยในเรื่องต่างๆ	2.41	1.18	น้อย
16.2 การร้องทุกข์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่างๆ	2.36	1.13	น้อย
16.3 การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	2.41	1.18	น้อย

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
16.4 การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบ คำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.41	1.18	น้อย
16.5 การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณา และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	2.41	1.18	น้อย
การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
17.1 การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย	2.58	1.04	ปานกลาง
17.2 การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย	2.50	1.20	น้อย
17.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	2.60	1.11	ปานกลาง
17.4 การพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวินัย	2.50	1.20	น้อย
17.5 การควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย	2.65	1.19	ปานกลาง
รวม	2.49	1.10	น้อย

จากตาราง 17 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย($\bar{X} = 2.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรมและการควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย($\bar{X} = 2.65$) การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\bar{X} = 2.60$) และ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้

ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 2.58$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจการกระทำความผิดวินัยในเรื่องต่างๆ, การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด, การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณา และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ($\bar{X} = 2.41$) การรายงานการดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง ($\bar{X} = 2.38$) และการร้องทุกข์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 2.36$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมาย ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การออกจากราชการ			
18.1 การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.49	1.20	น้อย
18.2 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณี ไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียม ความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.53	1.03	ปานกลาง
18.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจาก ราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.40	1.17	น้อย
18.4 การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ	2.49	1.19	น้อย
18.5 การรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	2.53	1.03	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	ระดับปัญหา(N=331)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
การลาทุกประเภท			
19.1 การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตาม นโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	2.53	1.03	ปานกลาง
19.2 การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	2.58	1.11	ปานกลาง
19.3 การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	2.47	1.21	น้อย
19.4 การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการ ยื่นใบลา	2.42	1.13	น้อย
19.5 การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	2.42	1.13	น้อย
การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			
20.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการ	2.47	.92	น้อย
20.2 การดำเนินการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน	2.45	.86	น้อย
20.3 การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นไปตามกระบวนการของข้อกฎหมาย	2.43	1.13	น้อย
20.4 การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	2.43	1.13	น้อย
20.5 การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.43	1.13	น้อย
รวม	2.47	1.03	น้อย

จากตาราง 18 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 2.58$) การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด, การรายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ($\bar{X} = 2.53$) และการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา และการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือ การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นไปตามกระบวนการของข้อกฎหมาย, การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด และการอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 2.43$) , การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการยื่นใบลา และการเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี ($\bar{X} = 2.42$) และ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.40$)

7.ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับปัญหาของการจัดการศึกษา จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าโครงการและครูผู้สอนในโครงการ โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.322	2	.161	.222	.801
	ภายในกลุ่ม	237.511	328	.724		
	รวม	237.833	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	.079	.924
	ภายในกลุ่ม	373.556	328	1.139		
	รวม	373.736	330			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.161	.851
	ภายในกลุ่ม	272.263	328	.830		
	รวม	272.531	330			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.091	.074	.928
	ภายในกลุ่ม	400.328	328	1.221		
	รวม	400.509	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.083	.076	.927
	ภายในกลุ่ม	355.130	328	1.083		
	รวม	355.295	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.215	2	.108	.123	.884
	ภายในกลุ่ม	287.025	328	.875		
	รวม	287.240	330			

จากตาราง 19พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

8. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.726	2	.363	.502	.606
	ภายในกลุ่ม	237.107	328	.723		
	รวม	237.833	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.860	2	.430	.378	.685
	ภายในกลุ่ม	372.876	328	1.137		
	รวม	373.736	330			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.706	2	.353	.426	.654
	ภายในกลุ่ม	271.825	328	.829		
	รวม	272.531	330			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	.362	.697
	ภายในกลุ่ม	399.628	328	1.218		
	รวม	400.509	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.044	2	.522	.483	.617
	ภายในกลุ่ม	354.251	328	1.080		
	รวม	355.295	330			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.831	2	.415	.476	.622
	ภายในกลุ่ม	286.409	328	.873		
	รวม	287.240	330			

จากตาราง 20พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

9. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	26.511	2	13.256	20.575**	.000
	ภายในกลุ่ม	211.322	328	.644		
	รวม	237.833	330			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	22.974	2	11.487	10.742**	.000
	ภายในกลุ่ม	350.762	328	1.069		
	รวม	373.736	330			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	16.282	2	8.141	10.421**	.000
	ภายในกลุ่ม	256.249	328	.781		
	รวม	272.531	330			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	sig
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	27.237	2	13.619	11.967**	.000
	ภายในกลุ่ม	373.272	328	1.138		
	รวม	400.509	330			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	22.904	2	11.452	11.301**	.000
	ภายในกลุ่ม	332.391	328	1.013		
	รวม	355.295	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	22.762	2	11.381	14.114**	.000
	ภายในกลุ่ม	264.478	328	.806		
	รวม	287.240	330			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,330)} = 4.68$)

จากตาราง 21พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ในด้านที่มีความแตกต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Sheffe' method) ดังนำเสนอใน ตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนตามวิธีของเชฟเฟ (Sheffe' method)

รายการ	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
			(2.79)	(2.63)	(2.04)
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	เล็ก	(2.79)	-	0.15	0.74*
	กลาง	(2.63)	-	-	0.59*
	ใหญ่	(2.04)	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการ	ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
			(2.75)	(2.55)	(2.04)
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	เล็ก	(2.75)	-	0.20	0.71*
	กลาง	(2.55)	-	-	0.51*
	ใหญ่	(2.04)	-	-	-
		\bar{X}	(2.75)	(2.49)	(2.15)
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	เล็ก	(2.75)	-	0.26	0.60*
	กลาง	(2.49)	-	-	0.34*
	ใหญ่	(2.15)	-	-	-
		\bar{X}	(2.72)	(2.56)	(1.96)
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	เล็ก	(2.72)	-	0.15	0.75*
	กลาง	(2.56)	-	-	0.60*
	ใหญ่	(1.96)	-	-	-
รายการ	ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
			(2.69)	(2.52)	(1.99)
5. ด้านการออกจากราชการ	เล็ก	(2.69)	-	0.17	0.70*
	กลาง	(2.52)	-	-	0.53*
	ใหญ่	(1.99)	-	-	-
		\bar{X}	(2.74)	(2.55)	(2.03)
รวม	เล็ก	(2.74)	-	0.19	0.72*
	กลาง	(2.55)	-	-	0.52*
	ใหญ่	(2.03)	-	-	-

จากตาราง 22 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่2แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำด้านของสภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และด้านของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาวิเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนที่เหมาะสมในการดั่งตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลโรงเรียน	ระดับสภาพ		ระดับปัญหา		สรุป
	\bar{x}	แปลค่า	\bar{x}	แปลค่า	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.99	ต่ำกว่า	2.56	สูงกว่า	ควรพัฒนา
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.03	สูงกว่า	2.51	เท่ากัน	ไม่พัฒนา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.04	สูงกว่า	2.51	เท่ากัน	ไม่พัฒนา
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.02	เท่ากัน	2.49	ต่ำกว่า	ไม่พัฒนา
ด้านการออกจากราชการ	4.03	สูงกว่า	2.47	ต่ำกว่า	ไม่พัฒนา
รวม	4.02		2.51		

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ต่ำกว่าสภาพรวมและสูงกว่าปัญหารวม จึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนา

ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในด้านที่ควรพัฒนาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลจำนวน 10 ท่าน พิจารณาดังปรากฏในภาคผนวก ก

การวิเคราะห์สรุปแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1. การวางแผนการจัดอัตรากำลังต้องใช้หลักการความต้องการของ
หน่วยงานหรือองค์กร การใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอัตรา
กำลังคนสำหรับโรงเรียนให้ยึดตามเกณฑ์ มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการใช้หลักการวงจรมิง (Deming) คือ PDCA จะทำให้
การวางแผนจัดอัตรากำลังเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส
และวางคนทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ดังปรากฏตามคำสัมภาษณ์ส่วนหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญหาแนวทางพัฒนา
กล่าวว่า

“...วางแผน,สำรวจอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ฝ่ายที่รับผิดชอบต้องจัด
กรอบอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันและมองถึงอนาคตด้วย ต้องมองออกในอนาคต ผู้บริหาร
ต้องจ้างครูอัตราจ้าง พนักงานราชการเพื่อทดแทน...”

(ไชยาภวระบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...การวางแผนการจัดอัตรากำลังต้องใช้หลักการมีส่วนร่วม และ
หลักการวงจรมิงของเดมมิง คือ PDCA จะทำให้การวางแผนจัดอัตรากำลังเกิด
ประสิทธิภาพ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...การวางแผนกำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม
ทั้งปริมาณและคุณภาพ ตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่
เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนอกจากนี้จะต้อง
วางแผนกำลังคนเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย...”

(อนุรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)

“...สำรวจอัตรากำลังที่ขาดจริงๆ ในโรงเรียน และจัดสรรอัตรากำลังให้ตรงกับงานที่ขาด...”

(รสสุคนธ์ คำภูแสน, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...การวางแผนการจัดอัตรากำลังต้องใช้หลักการความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับโรงเรียนให้ยึดตามเกณฑ์ มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา...”

(ธวัชทุมมนตรี, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...การวางแผนอัตรากำลังควรใช้หลักการการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และวางคนทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(บุญรักษ์ วงษาไชย, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...การกำหนดอัตรากำลังของโรงเรียนควรให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วม สำรวจและคาดการณ์อัตรากำลังในอนาคตที่จะเกิดขึ้น วางแผนที่จะหาอัตรากำลังทดแทนในส่วนที่ขาด มีการจัดอัตรากำลังทดแทนในส่วนที่ขาดโดยการจ้างอัตราจ้างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ...”

(วยุภา ศิริรินทร์วงศ์, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)

“...จัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม และชัดเจนจัดอัตรากำลังขั้นต่ำให้เป็นไปตามเกณฑ์นักเรียน...”

(ประยูร จรรยาเทศ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...การวางแผนสรรหาการคัดเลือกบุคลากรยึดหลักความรู้ความสามารถตรงกับควมรับผิดชอบของงานจัดสรรอัตรากำลังครูสาขาที่ขาดแคลนครูดำเนินการทดแทน...”

(ประเสริฐ สวัสดิ์จิตร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)

“...การวางแผนอัตรากำลังควรมีการสำรวจเพื่อวางแผนอัตรากำลัง
ในอนาคต ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม และควรจัดสรรอัตราทดแทนในส่วนที่ขาด...”

(อัญชลี กุลเกลี้ยง, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

2. หลักการที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

หลักการที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาอัตรากำลัง ประกอบไป
ด้วย หลักการ PDCA (การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบและการปรับปรุงสู่การ
ปฏิบัติหลักของระบบคุณธรรม 4 ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ
หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลางทางการเมืองหลักความเสมอภาค หลักความ
โปร่งใส หลักคุณธรรมและควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังเพื่อ
พิจารณาให้มีความเหมาะสมและตรงกับวิชาเอกที่ต้องการรวมทั้งวางแผนและกำหนด
อัตรากำลังของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติจัดให้มีการกำหนดแผนงาน
บุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ยังให้ชัดเจน

ดังปรากฏตามคำสัมภาษณ์ส่วนหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญหาแนวทางพัฒนา
กล่าวว่า

“...การจัดสรรอัตรากำลังควรจะได้รับความร่วมมือครูในโรงเรียนใน
การพิจารณา โดยเชิญบุคลากรมาร่วมกันพูดคุยในการจัดสรรอัตรากำลัง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...หลักการ PDCA (การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบและ
การปรับปรุงสู่การปฏิบัติ...”

(อวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นในการพิจารณาของ
ความเหมาะสมของอัตรากำลังในแต่ละวิชาเอก และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดสรร
อัตรากำลัง...”

(อัญชลี กุลเกลี้ยง, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...จัดสรรอัตรากำลังให้ตรงกับอัตราที่ขาด...”

(รสสุคนธ์ คำภูแสน, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...หลักของระบบคุณธรรม 4 ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลางทางการเมือง...”

(บุญรักษ์ วงษาไชย, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...หลักความเสมอภาค หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม...”

(ธวัช ทูมมนตรี, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...หลักความเสมอภาค หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม และควรมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา วางแผนและกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติจัดให้มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ยังให้ชัดเจน...”

(อนุรักษ์ อุพงษ์, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)

“...ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการวางแผนงานบุคคลให้มีความชัดเจนในเชิงปฏิบัติ มีการวิเคราะห์งานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน...”

(ประยูร จรรยาเทศ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...ใช้หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการวงจรเดมมิงซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ประการดังนี้ P= Plan คือ ขั้นตอนการวางแผน เพื่อเลือกปัญหา ตั้งเป้าหมาย การแก้ปัญหา และวางแผนแก้ปัญหา D= DO คือ ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่วางไว้ C= Check คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและเปรียบเทียบผล A= Action คือ การกำหนดเป็นมาตรฐานและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น...”

(ประเสริฐ สวัสดิ์จิตร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)

“...การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาคูณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน...”

(วัญภา ศิริรินทร์วงศ์, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2560)