

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

• แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

.. แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution

df แทน ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Squares)

SS แทน ค่าผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3. เปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังตาราง

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	
		คน	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	56	33.33
	1.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	56	33.33
	1.3 ครูผู้สอน	56	33.33
	รวม	168	100.00
2	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	87	51.79
	2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	54	32.14
	2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	27	16.07
	รวม	168	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
	3.1 ไม่เกิน 10 ปี	109	64.88
	3.2 11-20 ปี	45	26.79
	3.3 21 ปีขึ้นไป	14	8.33
	รวม	168	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และครูผู้สอน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.79 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียน

ขนาดกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งหมด

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย ไม่เกิน
10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.88 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
11-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.79 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตาราง 4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและปัญหาการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	4.09	.58	มาก	2.01	.47	น้อย
2	ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.14	.58	มาก	1.99	.46	น้อย
3	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.84	.56	มาก	2.04	.47	น้อย
4	ด้านการออกจากราชการ	3.75	.58	มาก	2.02	.45	น้อย
	โดยรวม	3.97	.55	มาก	2.04	.47	น้อย

จากตาราง 4 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

($\bar{X} = 4.14$) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.09$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
($\bar{X} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
น้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
($\bar{X} = 1.99$) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.01$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.02$)

ตาราง 5 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและปัญหาการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชุม วางแผนร่วมกับคณะครู กรรมการสถานศึกษาเพื่อ กำหนดอัตรากำลังครูและ วิชาเอก เพื่อการบรรจุและ แต่งตั้ง รับย้าย รับโอน ในวิชาเอกที่ขาดแคลน	4.11	.77	มาก	2.13	.62	น้อย
2	จัดให้มีการจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรในสถานศึกษา	4.21	.74	มาก	1.94	.60	น้อย
3	ส่งเสริมให้มีการนำแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา สู่การปฏิบัติ	4.29	.72	มาก	1.93	.59	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ	ระดับปัญหา		ความ
		\bar{X}	S.D.	หมาย	\bar{X}	S.D.	หมาย
4	นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	4.23	.74	มาก	2.03	.60	น้อย
5	ผู้บริหาร จัดให้มีการประชุม เพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	3.80	.82	มาก	2.02	.65	น้อย
6	ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย้ายโอนหรือบรรจุและแต่งตั้งใหม่ อย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.83	.81	มาก	2.04	.59	น้อย
7	การดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547	4.09	.77	มาก	2.03	.60	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
8	การดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้ง รัยย้าย รัยโอน แทน ตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับ วิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน	4.21	.75	มาก	2.06	.64	น้อย
9	จัดให้มีการขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจากข้าราชการครูของ สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา เพื่อ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา	4.29	.72	มาก	2.11	.63	น้อย
10	สนับสนุนให้มีการขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งการขอเลื่อน วิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลง แก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.27	.76	มาก	1.95	.60	น้อย
11	จัดให้มีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับตำแหน่ง ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นระยะๆ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด	3.86	.84	มาก	1.90	.60	น้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
12	การดำเนินการออกคำสั่ง แต่งตั้ง ผู้รักษาการในตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ว่างลง หรือผู้ ดำรงตำแหน่งไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	3.91	.83	มาก	2.00	.60	น้อย
	โดยรวม	4.09	.58	มาก	2.01	.47	น้อย

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการนำแผน
อัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และ จัดให้มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
จากข้าราชการครูของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) สนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อน
วิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
($\bar{X} = 4.27$) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.23$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง โดยรวม
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย
ทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการประเมิน
ตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 1.90$) ส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลัง

ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=1.93$) จัดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=1.94$)

ตาราง 6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและปัญหาการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
13	การดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา ในระยะ 5 ปี เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.19	.74	มาก	2.02	.65	น้อย
14	จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.29	.70	มาก	1.99	.60	น้อย
15	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มี วิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.37	.68	มาก	2.04	.58	น้อย
16	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการอบรมพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและ กระบวนการจัดการเรียน การสอน	4.32	.71	มาก	2.04	.64	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
17	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.83	.82	มาก	2.09	.64	น้อย
18	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและพัฒนาอาชีพ	3.89	.81	มาก	2.10	.64	น้อย
19	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.17	.76	มาก	1.93	.60	น้อย
20	ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู	4.33	.67	มาก	1.89	.60	น้อย
21	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนและเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	.63	มาก	2.01	.59	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ	ระดับปัญหา		ความ
		\bar{X}	S.D.	หมาย	\bar{X}	S.D.	หมาย
22	ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาให้ ความรู้ ฝึกทักษะและ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อเป็นการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.35	.70	มาก	2.01	.64	น้อย
23	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อให้ความเป็น ธรรมแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการ พิจารณาความดีความชอบ	3.85	.81	มาก	2.11	.63	น้อย
24	ผู้บริหารมีกระบวนการในการ ติดตามผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.89	.81	มาก	1.98	.60	น้อย
25	ผู้บริหารมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงาน และการประกอบการพิจารณา ความดีความชอบโดย สม่ำเสมอ	4.17	.76	มาก	1.93	.59	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
26	ผู้บริหารมีการจัดทำระบบ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การ อบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.33	.67	มาก	2.04	.59	น้อย
27	ผู้บริหารมีการควบคุม สนับสนุน ส่งเสริม ให้ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ของโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การ ศึกษา และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.44	.63	มาก	2.08	.64	น้อย
28	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.35	.70	มาก	1.96	.58	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ	ระดับปัญหา		ความ
		\bar{X}	S.D.	หมาย	\bar{X}	S.D.	หมาย
29	ผู้บริหารจัดบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.85	.81	มาก	1.89	.54	น้อย
30	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเสนอแนะแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและการแก้ ปัญหาส่วนตัวให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.82	.80	มาก	1.96	.53	น้อย
31	ผู้บริหารทำหน้าที่ปกป้องดูแลเอาใจใส่ รักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมี พึงได้ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.11	.77	มาก	1.99	.57	น้อย
32	ผู้บริหารทำหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	.69	มาก	1.98	.60	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
33	ผู้บริหารมีวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี	3.85	.81	มาก	1.90	.56	น้อย
	โดยรวม	4.14	.58	มาก	1.99	.46	น้อย

จากตาราง 6 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้บริหารมีการควบคุม สนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.44$) ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ฝึกทักษะและ วิทยากรใหม่ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร จัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก

ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครู และผู้บริหารจัดบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและเสริมสร้าง สัมพันธภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.89$) ผู้บริหารมีวิธีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี ($\bar{X} = 1.90$) ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 1.93$)

ตาราง 7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและปัญหาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
34	ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.31	.72	มาก	2.03	.59	น้อย
35	พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม	4.35	.70	มาก	2.08	.63	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
36	ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	3.85	.81	มาก	2.21	.84	น้อย
37	ผู้บริหารนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย	3.89	.81	มาก	1.96	.58	น้อย
38	ผู้บริหารกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ให้กับรองผู้อำนวยการ หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย	3.85	.81	มาก	1.91	.56	น้อย
39	มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.89	.81	มาก	2.02	.58	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ	ระดับปัญหา		ความ
		\bar{X}	S.D.	หมาย	\bar{X}	S.D.	หมาย
40	มีการจัดทำระบบควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบ	3.81	.78	มาก	2.07	.63	น้อย
41	ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.78	.80	มาก	2.04	.59	น้อย
42	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการรักษาวินัย	3.74	.75	มาก	2.08	.64	น้อย
43	ดำเนินการแก้ปัญหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง	3.82	.93	มาก	2.07	.58	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
44	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอื่นมีมูลว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.	3.38	.81	ปาน กลาง	2.08	.57	น้อย
45	พิจารณาตัดสินชี้ขาดในกรณีที่ คณะกรรมการสอบสวนพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่ง ลงโทษตามควรแก่กรณีและ อย่างเที่ยงธรรม	3.45	.83	ปาน กลาง	2.04	.59	น้อย
	โดยรวม	3.84	.56	มาก	2.04	.47	น้อย

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ระดับมาก 12 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.35$) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย และมีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ให้รับรองผู้อำนวยการ หรือข้าราชการ ($\bar{X} = 1.91$) ผู้บริหารนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย ($\bar{X} = 1.96$) มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.02$)

ตาราง 8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการออกจากราชการ

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความหมาย	ระดับปัญหา		ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
46	ดำเนินการให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.	3.57	.91	มาก	2.08	.64	น้อย
47	สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ฝึกอบรมทางวินัยตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	.81	มาก	2.07	.58	น้อย
48	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.83	.81	มาก	2.08	.57	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ หมาย	ระดับปัญหา		ความ หมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
49	ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด	3.85	.81	มาก	2.10	.63	น้อย
50	สั่งพักราชการในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	3.79	.79	มาก	2.13	.62	น้อย
51	จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ	3.76	.79	มาก	1.92	.60	น้อย
52	จัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามา มีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาหรือเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา	3.74	.76	มาก	1.89	.59	น้อย

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ความ	ระดับปัญหา		ความ
		\bar{X}	S.D.	หมาย	\bar{X}	S.D.	หมาย
53	เสนอสั่งการ ให้ผู้ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.79	.94	มาก	1.96	.61	น้อย
54	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในการปฏิบัติราชการ	3.36	.79	ปานกลาง	2.01	.64	น้อย
55	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.99	.64	มาก	2.04	.59	น้อย
	โดยรวม	3.75	.58	มาก	2.02	.45	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัยตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามาปฏิบัติงานในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาหรือเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.89$) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 1.92$) เสนอสังการ ให้ผู้ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 1.96$)

3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	5.740	2	2.870	9.146**	.00
	ภายในกลุ่ม	51.780	165	.314		
	รวม	57.520	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	1.779	2	.889	2.634	.07
	ภายในกลุ่ม	55.711	165	.338		
	รวม	57.489	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	1.077	2	.539	1.717	.18
	ภายในกลุ่ม	51.779	165	.314		
	รวม	5.856	167			

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการออกจาก ราชการ	ระดับกลุ่ม	1.359	2	.680	2.033	.13
	ภายในกลุ่ม	55.173	165	.334		
	รวม	56.533	167			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.384	2	.692	2.308	.10
	ภายในกลุ่ม	49.479	165	.300		
	รวม	50.863	167			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 167} = 4.75$)

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่งที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ
Scheffe

ด้าน	สถานภาพ	ผู้บริหาร โรงเรียน		หัวหน้างาน บุคคล	ครูผู้สอน
		\bar{X}	3.84	4.13	4.29
ด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง	ผู้บริหาร โรงเรียน	3.84	-	-.29*	-.45*
	หัวหน้างาน บุคคล	4.13	-	-	-.16
	ครูผู้สอน	4.29	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ต่ำกว่า หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ต่ำกว่า
ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	.895	2	.447	2.001	.13
	ภายในกลุ่ม	36.887	165	.224		
	รวม	37.782	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.869	2	.435	2.055	.13
	ภายในกลุ่ม	34.885	165	.211		
	รวม	35.755	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.225	2	.112	.487	.61
	ภายในกลุ่ม	38.031	165	.230		
	รวม	38.256	167			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระดับกลุ่ม	.882	2	.441	2.182	.11
	ภายในกลุ่ม	33.341	165	.202		
	รวม	34.223	167			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.171	2	.086	.383	.68
	ภายในกลุ่ม	36.923	165	.224		
	รวม	37.095	167			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 167} = 4.75$)

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	4.889	2	2.444	7.663**	.00
	ภายในกลุ่ม	52.631	165	.319		
	รวม	57.520	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	1.908	2	.954	2.831	.06
	ภายในกลุ่ม	55.582	165	.337		
	รวม	57.489	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.612	2	.306	.967	.38
	ภายในกลุ่ม	52.244	165	.317		
	รวม	52.856	167			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระดับกลุ่ม	.865	2	.432	1.282	.28
	ภายในกลุ่ม	55.668	165	.337		
	รวม	56.533	167			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.165	2	.583	1.934	.14
	ภายในกลุ่ม	49.698	165	.301		
	รวม	50.863	167			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 167} = 4.75$)

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ Scheffe

ด้าน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		\bar{X}	3.92		
ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ขนาดเล็ก	3.92	-	-.34*	-.35*
	ขนาดกลาง	4.26	-	-	-.01
	ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	.358	2	.179	.789	.45
	ภายในกลุ่ม	37.424	165	.227		
	รวม	37.782	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.294	2	.147	.684	.50
	ภายในกลุ่ม	35.461	165	.215		
	รวม	34.755	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.332	2	.166	.722	.48
	ภายในกลุ่ม	37.924	165	.230		
	รวม	38.256	167			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระดับกลุ่ม	.176	2	.088	.427	.65
	ภายในกลุ่ม	34.047	165	.206		
	รวม	34.223	167			
รวม	ระดับกลุ่ม	.255	2	.127	.571	.56
	ภายในกลุ่ม	36.840	165	.223		
	รวม	37.095	167			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 167} = 4.75$)

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	2.317	2	1.159	3.463*	.03
	ภายในกลุ่ม	55.202	165	.335		
	รวม	57.520	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.744	2	.372	1.082	.34
	ภายในกลุ่ม	56.745	165	.344		
	รวม	57.489	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.119	2	.060	.187	.83
	ภายในกลุ่ม	52.737	165	.320		
	รวม	52.856	167			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระดับกลุ่ม	.145	2	.072	.211	.81
	ภายในกลุ่ม	56.388	165	.342		
	รวม	56.533	167			
รวม	ระดับกลุ่ม	.321	2	.161	.524	.59
	ภายในกลุ่ม	50.541	165	.306		
	รวม	50.863	167			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α 0.01; $F_{2, 167} = 3.06$)

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเซฟเฟ Scheffe

ด้าน	ประสบการณ์	ไม่เกิน 10 ปี			
		\bar{X}	4.00	4.25	4.20
การบรรจุและการ แต่งตั้ง	ไม่เกิน 10 ปี	4.00	-	-.25*	-.20
	11-20 ปี	4.25	-	-	.05
	21 ปีขึ้นไป	4.20	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ต่ำกว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สูงกว่า ผู้บริหาร

โรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	.467	2	.233	1.032	.35
	ภายในกลุ่ม	37.315	165	.226		
	รวม	37.782	167			
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.378	2	.189	.881	.41
	ภายในกลุ่ม	35.377	165	.214		
	รวม	35.755	167			
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.130	2	.065	.282	.75
	ภายในกลุ่ม	38.125	165	.231		
	รวม	38.256	167			
4. ด้านการออกจากราชการ	ระดับกลุ่ม	.371	2	.186	.905	.40
	ภายในกลุ่ม	33.851	165	.205		
	รวม	34.223	167			
รวม	ระดับกลุ่ม	.074	2	.037	.165	.84
	ภายในกลุ่ม	37.021	165	.224		
	รวม	37.095	167			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α 0.05; $F_{2, 167} = 4.75$)

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{X} = 2.04$) มาสร้างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตาราง 18 สรุปการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	สภาพ	ปัญหา	หมายเหตุ
	\bar{X}	\bar{X}	
1. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	4.09	2.01	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.14	1.99	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.84	2.04	ควรนำมาพัฒนา
4. ด้านการออกจากราชการ	3.75	2.02	ควรนำมาพัฒนา
โดยรวม	3.97	2.04	

จากตาราง 18 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม รวมทั้งหมด 2 ด้าน แล้วนำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพ

เชิงเนื้อหาและเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีหาค่าความถี่และสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางดังนี้

ตาราง 19 ความถี่และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา	ความถี่ (N=10)
1	ผู้บริหารควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	10
2	ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรักษาวินัย	10
3	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง	10
4	ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.	10
5	ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม	10
6	ควรมีการจัดทำระบบควบคุมการลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ	10

จากตาราง 19 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการ รักษาวินัย ควรมีการดำเนินการแก้ปัญหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัย โดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรงควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเที่ยงธรรม

ตาราง 20 ความถี่และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหาร

งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
ด้านการออกจากราชการ

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา	ความถี่ (N=10)
1	ควรมีการสั่งพักราชการในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	10
2	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด	10
3	ควรมีการดำเนินการให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.	10
4	ควรให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัย ตลอดจนจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	10
5	ควรจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการ และผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10

จากตาราง 20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการออกจากราชการ ได้แก่ ควรมีการสั่งพักราชการในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด ควรมีการดำเนินการให้ข้าราชการครูทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ควรให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ความรู้ ฝึกอบรมทางวินัยตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร