

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ (t – distribution)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ
รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามจำแนกเป็นซองแต่ละโรงเรียน จำนวน 130 ฉบับโดยกลุ่มอำนาจการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นผู้ประสานงานตามสายบังคับบัญชา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งคืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภายใน 7 วัน

3. เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนที่ยังไม่รับคืนจากโรงเรียนด้วยตนเอง

4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์รายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้าน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบที่ $t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	44	33.84
ขนาดเล็ก	86	66.16
รวม	130	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 86 คน คิดเป็นร้อยละ 66.16 และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ดังแสดงในตารางที่ 3-8

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษานานกลาง			สถานศึกษาขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.93	0.79	ปานกลาง	2.99	0.79	ปานกลาง	2.97	0.79	ปานกลาง			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.98	0.88	ปานกลาง	3.11	0.82	ปานกลาง	3.06	0.84	ปานกลาง			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.77	0.71	ปานกลาง	3.01	0.74	ปานกลาง	2.93	0.74	ปานกลาง			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.24	1.12	น้อย	2.66	1.03	น้อย	2.52	1.07	น้อย			
5. ด้านการออกจากราชการ	1.93	1.03	น้อย	2.46	1.01	น้อย	2.28	1.05	น้อย			
โดยรวม	2.57	0.66	ปานกลาง	2.85	0.67	ปานกลาง	2.75	0.67	ปานกลาง			

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.97$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.93$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.28$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษานขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.93$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.77$) อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.24$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 1.93$)

สถานศึกษานขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.01$) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.99$) อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 2.46$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษาขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง									
1. การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.00	1.01	ปานกลาง	3.05	1.05	ปานกลาง	3.03	1.03	ปานกลาง
2. การจัดทำแผนอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.98	1.09	ปานกลาง	3.03	1.07	ปานกลาง	3.02	1.07	ปานกลาง
3. การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน	2.93	1.09	ปานกลาง	2.95	1.02	ปานกลาง	2.95	1.04	ปานกลาง
4. ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล	2.78	1.14	ปานกลาง	2.84	1.16	ปานกลาง	2.82	1.15	ปานกลาง
5. สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า	2.70	1.11	ปานกลาง	2.91	1.10	ปานกลาง	2.84	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษาขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
6. การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้	2.82	1.13	ปานกลาง	2.81	0.93	ปานกลาง	2.82	0.99	ปานกลาง
7. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู	3.02	1.27	ปานกลาง	2.99	1.06	ปานกลาง	3.00	1.13	ปานกลาง
8. การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.25	0.92	ปานกลาง	3.30	1.14	ปานกลาง	3.28	1.07	ปานกลาง
โดยรวม	2.93	0.79	ปานกลาง	2.99	0.79	ปานกลาง	2.97	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.28$) การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.03$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.02$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษขนาดใหญ่นี้ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.25$) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.02$) และการประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.00$)

สถานศึกษขนาดเล็กละ มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.30$) การประเมินสภาพความต้องการกำลังคน ($\bar{X} = 3.05$) และการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กายสิทธิ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่		สถานศึกษานขนาดเล็ก		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
1. การกำหนดแผนงานและการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า	2.91	1.07	2.97	1.05	2.95	1.05
2. การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.98	1.11	3.19	1.13	3.12	1.13
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.27	1.32	3.14	1.03	3.18	1.13
4. การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถวัดความรู้และความสามารถได้	2.98	1.28	3.03	1.27	3.02	1.27
5. การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	3.16	1.35	3.43	1.26	3.34	1.29

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษานขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
6. การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทดลองปฏิบัติราชการ	2.66	1.12	ปานกลาง	2.92	1.08	ปานกลาง	2.83	1.09	ปานกลาง
7. การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.93	1.15	ปานกลาง	3.07	1.27	ปานกลาง	3.02	1.23	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	0.88	ปานกลาง	3.11	0.82	ปานกลาง	3.06	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.18$) และการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.12$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษานขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.27$) การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.16$) และการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.98$) กับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้และความสามารถได้ ($\bar{X} = 2.98$)

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.43$) การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.19$) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษาขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ									
ราชการ									
1. สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคคล ที่ชัดเจน	2.61	1.04	ปานกลาง	2.84	1.09	ปานกลาง	2.76	1.08	ปานกลาง
2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วย ความต่อเนื่อง	2.59	1.11	ปานกลาง	2.94	1.22	ปานกลาง	2.82	1.19	ปานกลาง
3. งบประมาณในการพัฒนาบุคคล	3.14	1.15	ปานกลาง	3.33	1.24	ปานกลาง	3.26	1.21	ปานกลาง
4. ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล	3.16	0.86	ปานกลาง	3.47	1.01	ปานกลาง	3.36	0.97	ปานกลาง
5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษา หาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น	2.82	1.02	ปานกลาง	3.05	1.09	ปานกลาง	2.97	1.07	ปานกลาง
6. บุคลากรมีความสนใจและใฝ่ต่อการปฏิบัติ งานในหน้าที่	2.64	1.01	ปานกลาง	2.79	1.14	ปานกลาง	2.74	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษานานาชาติ			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
7. การจัดสวัสดิการและตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม	2.89	1.19	ปานกลาง	2.94	1.02	ปานกลาง	2.92	1.08	ปานกลาง
8. สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อ	2.34	1.24	น้อย	2.81	1.22	ปานกลาง	2.65	1.24	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.07	1.17	ปานกลาง	3.19	1.11	ปานกลาง	3.15	1.13	ปานกลาง
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	2.43	1.09	น้อย	2.79	1.27	ปานกลาง	2.67	1.22	ปานกลาง
โดยรวม	2.77	0.71	ปานกลาง	3.01	0.74	ปานกลาง	2.93	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.36$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.26$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.15$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.16$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.14$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.07$)

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเพียงพอของแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล ($\bar{X} = 3.47$) งบประมาณในการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 3.33$) และสถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษาขนาดเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านวินัยและการรักษาวินัย									
1. มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาวินัย	2.98	4.74	ปานกลาง	2.80	1.28	ปานกลาง	2.86	2.93	ปานกลาง
2. มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัย	2.34	1.06	น้อย	2.74	1.25	ปานกลาง	2.61	1.20	ปานกลาง
3. โรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างวินัย	2.18	1.04	น้อย	2.78	1.25	ปานกลาง	2.58	1.21	ปานกลาง
4. บุคลากรให้ความสำคัญต่อการอบรมวินัย	2.11	1.02	น้อย	2.74	1.29	ปานกลาง	2.53	1.23	ปานกลาง
5. พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเหมาะสม	2.07	1.13	น้อย	2.66	1.23	ปานกลาง	2.46	1.23	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่		สถานศึกษาขนาดเด็ก		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน	2.18	1.17	น้อย	2.55	1.26	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชามีการสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง	2.20	1.29	น้อย	2.62	1.29	ปานกลาง
8. มีการตั้งโทษทางวินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม	2.07	1.11	น้อย	2.48	1.10	ปานกลาง
9. มีการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	2.07	1.23	น้อย	2.59	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	2.24	1.12	น้อย	2.66	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.86$) มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.61$) และโรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.58$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษา ขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$) มีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.34$) ผู้บังคับบัญชามีการสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 2.20$) และระดับน้อย 8 ข้อ

สถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.80$) โรงเรียนได้จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.78$) และมีการให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.74$) กับบุคลากรให้ความสำคัญเข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{X} = 2.74$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ มีการลงโทษทางวินัยบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.48$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาลสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่		สถานศึกษาขนาดกลาง		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการออกจากราชการ						
1. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการอย่างถูกต้องและตามความเป็นจริง	2.16	1.27	2.47	1.26	2.36	1.27
2. มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการก่อนจะรับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเคร่งครัด	2.27	1.28	2.41	1.19	2.36	1.22
3. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู เพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	1.93	1.17	2.71	1.16	2.45	1.21
4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม	1.68	1.16	2.58	1.38	2.28	1.37

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่			สถานศึกษานานาชาติเล็ก			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
5. โรงเรียนมีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูล ที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดย คำพิพากษาถึงที่สุด	1.75	1.10	น้อย	2.28	1.25	น้อย	2.14	1.16	น้อย
6. การอำนวยความสะดวกและบริการด้าน ประโยชน์ภายใต้การออกจากราชการ	1.77	0.96	น้อย	2.33	1.21	น้อย	2.14	1.16	น้อย
โดยรวม	1.93	1.03	น้อย	2.46	1.01	ปานกลาง	2.28	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู เพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 2.45$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.36$) มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.36$)

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษา ขนาดใหญ่มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการครูก่อนจะรับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.27$) มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.16$) และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู เพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 1.93$)

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการครูเพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ($\bar{X} = 2.71$) และการให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.58$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการครูเพื่อประเมินคุณภาพอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 2.71$) การให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการด้วยความถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.58$) และมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูอย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.47$) และระดับน้อย 4 ข้อ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	สถานศึกษาขนาดใหญ่		สถานศึกษาขนาดเล็ก		df	t
	\bar{X} (N = 44)	S.D.	\bar{X} (N = 86)	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.93	0.79	2.99	0.79	128	0.35
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.98	0.88	3.11	0.82	128	0.79
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.77	0.71	3.01	0.74	128	1.82
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.24	1.12	2.66	1.03	128	2.13 *
5. ด้านการออกจากราชการ	1.93	1.03	2.46	1.01	128	2.82 **
รวม	2.57	0.66	2.85	0.66	128	2.23 *

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY