

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ ที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และ

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (n=162)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม		
1.1 ผู้อำนวยการ โรงเรียน	134	82.72
1.2 รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	28	17.28
รวม	162	100.00
2. ประสบการณ์		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	106	65.43
2.2 10 ปีขึ้นไป	56	34.57
รวม	162	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	45	27.78
ขนาดกลาง	108	66.66
ขนาดใหญ่	9	5.56
	162	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 162 คน เมื่อจำแนกตามสถานะภาพส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 83.95 รองผู้อำนวยการโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 16.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์

ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.43 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.57 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 27.78 และโรงเรียนขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ข้อมูลดังปรากฏในตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.43	0.67	ปานกลาง	4
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.42	มาก	1
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.28	0.78	ปานกลาง	5
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.57	0.62	มาก	3
ด้านการออกจากราชการ	3.99	0.44	มาก	2
รวม	3.69	0.46	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.42) รองลงมาด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.44) ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.62) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.67) และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพ
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมรายด้านและรายข้อ

ข้อ	การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	n = 162		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
	การวางแผนอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง	3.43	0.67	ปานกลาง
1	การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนได้ สอดคล้องกับภารกิจของ โรงเรียน	3.15	1.40	ปานกลาง
2	การจัดทำแผนอัตราจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.41	1.63	น้อย
3	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดความต้องการบุคลากร ร่วมกับ โรงเรียน	2.82	1.45	ปานกลาง
4	การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	2.69	1.40	ปานกลาง
5	จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	3.40	1.20	ปานกลาง
6	มีความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล	2.82	1.59	ปานกลาง
7	การขอลื่อนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะของข้าราชการครู	4.12	1.08	มาก
8	การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตราจ้างไปยังหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	4.27	1.24	มาก
9	ความสมดุลของการจัดอัตราจ้างคนการปฏิบัติราชการ	4.21	0.99	มาก
10	การประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะและส่งคำขอปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง	4.38	0.80	มาก
	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.42	มาก
11	การปฐมนิเทศชี้แจง แนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากร ในโรงเรียน	4.44	0.88	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	n = 162		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
12	การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.54	0.93	มากที่สุด
13	การทดลองปฏิบัติข้าราชการมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและแจ้งผู้มีความเกี่ยวข้องรับทราบ	3.99	0.99	มาก
14	การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้ความสามารถได้	4.50	0.64	มาก
15	การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	4.23	0.95	มาก
16	การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.72	มาก
17	การดำเนินการจ้างครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงินงบประมาณของราชการ	4.30	1.07	มาก
18	การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษ	4.53	0.59	มากที่สุด
19	การระบุนิยามและจำนวนที่โครงการอย่างชัดเจนในการรายงานเพื่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.10	1.00	มาก
20	การติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ	2.90	1.66	ปานกลาง
	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.28	0.78	ปานกลาง
21	การแจ้งภาระงานมาตรฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพก่อนการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน	2.88	1.66	ปานกลาง
22	มีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.15	1.40	ปานกลาง
23	กระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปตามแผนด้วยความต่อเนื่อง	2.42	1.63	น้อย
24	จัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	2.82	1.59	ปานกลาง
25	ความพอเพียงของแหล่งค้นคว้าความรู้ภายในโรงเรียนจากหน่วยงานอื่น	2.69	1.40	ปานกลาง

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	n = 162		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
26	บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมและหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น	3.40	1.20	ปานกลาง
27	การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติระเบียบราชการอย่างเหมาะสม	2.69	1.40	ปานกลาง
28	สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ	3.40	1.20	ปานกลาง
29	การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.82	1.59	ปานกลาง
30	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.12	1.08	มาก
	วินัยและการรักษาวินัย	3.57	0.62	มาก
31	การจัดทำบัญชีควบคุมวันลา การไปราชการการขออนุญาตออกนอกโรงเรียนของครู	4.17	0.94	มาก
32	การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.94	1.15	มาก
33	การนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย	3.92	1.11	มาก
34	การให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง	4.02	1.04	มาก
35	ผู้กระทำผิดวินัยได้รับการคิดตามพฤติกรรมและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.27	0.73	มาก
36	การดำเนินการแก้ปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่โรงเรียนอื่น	4.33	0.66	มาก
37	บุคลากรให้ความสำคัญด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณครู โดยการเข้ารับการอบรม	3.15	1.40	ปานกลาง
38	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน	2.42	1.63	น้อย

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	n = 162		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
39	ผู้บังคับบัญชามีการสอดคล้องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจังการประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจัง	2.82	1.59	ปานกลาง
40	การประเมินผลการรักษาระเบียบวินัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	2.69	1.40	ปานกลาง
41	การออกจากราชการ	3.99	0.44	มาก
41	การไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกฎระเบียบข้อบังคับทำให้ครูพ้นจากราชการ	3.40	1.20	ปานกลาง
42	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครูเพื่อดำเนินการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	2.82	1.59	ปานกลาง
43	กรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีการดำเนินการด้วยความถูกต้องเหมาะสมโดยให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.12	1.08	มาก
44	การลาออกจากราชการครูส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังของข้าราชการครู	4.27	1.24	มาก
45	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นข้าราชการครู	4.21	0.99	มาก
46	การอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ	4.10	1.15	มาก
47	การจัดให้ข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามา มีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับโรงเรียน	4.32	0.73	มาก
48	การแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากราชการให้บุคคลากรทราบ	4.35	0.73	มาก
49	การตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันและขจัดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย	4.23	0.94	มาก
50	การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการลาออกจากราชการ	4.10	1.15	มาก
	รวม	3.69	0.46	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติมากที่สุด ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.42$) รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.44$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ ระดับมากจำนวน 27 ข้อระดับปานกลาง จำนวน 18 ข้อ และระดับน้อยจำนวน 3 ข้อ ข้อที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติมากที่สุด คือการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.93$) รองลงมาคือ การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษ ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.59$) และการประชุมพิเศษชี้แจง แนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.88$) ตามลำดับ ข้อที่ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติน้อยที่สุด คือการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.41, S.D. = 1.63$) กระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปตามแผนด้วยความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.24, S.D. = 1.63$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.24, S.D. = 1.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 4.4 - 4.8

ตาราง 4.4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	ประสบการณ์				t	p
	ต่ำกว่า 10ปี		10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดแห่ง	3.09	0.48	4.07	0.48	12.33**	.000
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.42	4.18	0.42	0.14	.887
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.86	0.52	4.06	0.55	13.68**	.000
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.29	0.50	4.12	0.42	10.59**	.000
ด้านการออกจากราชการ	3.93	0.38	4.11	0.51	2.56*	.011
รวม	3.47	0.33	4.11	0.39	10.96**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดแห่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาด โรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	Sum of Squares	df	Mean Square	t	p
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	14.02	2	7.01	19.18**	.000
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	0.040	2	0.02	0.11	.894
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	20.83	2	10.41	21.56**	.000
วินัยและการรักษาวินัย	10.53	2	5.26	16.39**	.000
การออกจากราชการ	0.62	2	0.31	1.64	.197
รวม	6.23	2	3.11	17.45**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ่ ปรากฏผล
ดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สภาพการบริหารงานบุคคลตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน		ขนาดโรงเรียน			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง		\bar{X}	เล็ก 2.98	กลาง 3.57	ใหญ่ 3.96
ขนาดโรงเรียน					
	เล็ก	2.98	-	.59**	.98**
	กลาง	3.57			.39
	ใหญ่	3.96			-
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		\bar{X}	เล็ก 2.73	กลาง 3.45	ใหญ่ 3.94
ขนาดโรงเรียน					
	เล็ก	2.73	-	.72**	1.21**
	กลาง	3.45			.49
	ใหญ่	3.94			-
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย		\bar{X}	เล็ก 3.18	กลาง 3.71	ใหญ่ 3.98
ขนาดโรงเรียน					
	เล็ก	3.18	-	.53**	.80**
	กลาง	3.71			.27
	ใหญ่	3.98			-

ตาราง 4.6 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม		— X	ขนาดโรงเรียน		
			เล็ก 3.39	กลาง 3.79	ใหญ่ 4.02
ขนาดโรงเรียน					
	เล็ก	3.39	-	.40**	.63**
	กลาง	3.79			.22
	ใหญ่	4.02			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกันและด้านวินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามภารกิจงาน 5 ด้าน ได้ข้อสรุปดังตาราง 4.7 - 4.11

ตาราง 4.7 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	จำนวน N = 70	ร้อยละ 100
1. จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง	23	32.86
2. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนในการในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน	15	21.43
3. จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงาน	12	17.14
4. จัดทำภาระงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	11	15.71
5. เพิ่มความเป็นอิสระในการวางแผนอัตรากำลัง	9	12.86
รวม	70	100

จากตาราง 4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง
จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนในการในการวางแผนอัตรากำลัง
และ กำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจนจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ
หน่วยงานจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 จัดทำภาระงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 เพิ่มความเป็นอิสระในการวางแผนอัตรากำลัง
จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน	ร้อยละ
	N = 60	100
1. ส่งเสริมวิทยากรท้องถิ่นช่วยสอนในสาระที่ขาดแคลน	18	30.00
2. เพิ่มข้าราชการครูลดตำแหน่งพนักงานราชการ	14	23.33
3. ประเมินความรู้ความสามารถข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ	12	20.00
4. พัฒนาศักยภาพในการย้าย โอนข้าราชการให้เหมาะสม	10	16.67
5. จัดหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของ โรงเรียน	6	10.00
รวม	60	100

จากตาราง 4.8 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ส่งเสริมวิทยากรท้องถิ่นช่วยสอนในสาระที่ขาดแคลนจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เพิ่มข้าราชการครูลดตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ประเมินความรู้ความสามารถข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 พัฒนาศักยภาพในการย้าย โอนข้าราชการให้เหมาะสมจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 จัดหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของโรงเรียน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 80	100
1. เพิ่มงบประมาณส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน	25	31.25
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับบุคลากร	20	25
3. อบรมพัฒนาข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ	15	18.75
4. เพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา	12	15
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	8	10
รวม	80	100

จากตาราง 4.9 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ เพิ่มงบประมาณส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับบุคลากร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อบรมพัฒนาข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 เพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน	ร้อยละ
	N = 60	100
1. ส่งเสริมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแก่ครู	16	26.67
2. ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	14	23.33
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งหลักเกณฑ์ในการรักษาระเบียบวินัย	12	16.67
4. ข้าราชการควรลงเวลาก่อนปฏิบัติงานทุกวัน	10	20.00
5. มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา	8	13.33
รวม	60	100

จากตาราง 4.10 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ส่งเสริมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแก่ครู จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งหลักเกณฑ์ในการรักษาระเบียบวินัย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ข้าราชการควรลงเวลาก่อนปฏิบัติงานทุกวันจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลาจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการออกราชการ

ด้านการออกจากราชการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 40	100
1. ให้การเชิดชูเกียรติครูหลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง	12	30.00
2. การให้ความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย	10	25.00
3. จัดอบรมด้านสิทธิประโยชน์หลังการเกษียณอายุราชการ	8	20.00
4. ให้โอกาสครูที่เกษียณอายุราชการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษากับโรงเรียน	6	15.00
5. ให้แนวทางการปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุราชการ	4	10.00
รวม	40	100

จากตาราง 4.11 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการออกราชการ โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้การเชิดชูเกียรติครูหลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่องจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 การให้ความเป็นธรรมกับผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25 จัดอบรมด้านสิทธิประโยชน์หลังการเกษียณอายุราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ให้โอกาสครูที่เกษียณอายุราชการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษากับโรงเรียนจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ให้แนวทางการปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ