

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองปรากฏผลตามดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล	4.02	0.68	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	4.12	0.69	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.09	0.71	มาก
4. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	4.01	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.69	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคลสำหรับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล

ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนจัดทำนโยบายหลักการศึกษา และแผนปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.01	0.63	มาก
2. การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.99	0.71	มาก
3. การวางแผนจัดวางช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่าง หน่วยงานเหมาะสมและคล่องตัว	3.93	0.70	มาก
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคคล อย่างชัดเจน	3.97	0.64	มาก
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน	3.79	0.58	มาก
6. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เพื่อทราบถึง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน	4.07	0.59	มาก
7. การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนดกลยุทธ์ใน การพัฒนาบุคคล	4.22	0.60	มาก
8. การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่	4.09	0.57	มาก
9. การวางแผนอัตรากำลังบุคคลไว้ล่วงหน้า	4.07	0.65	มาก
10. การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคคลไว้อย่างเป็น รูปธรรม	4.08	0.64	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
11. การวางแผนในการสรรหาบุคคลตรงตามความต้องการของ หน่วยงาน	4.08	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.68	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล รองลงมา ได้แก่ การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็น
ของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนเพื่อการบำรุงรักษาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร	4.10	0.62	มาก
2. การวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	4.19	0.69	มาก
3. การวางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	4.17	0.728	มาก
4. การจูงใจบุคคลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.69	มาก
5. บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี	4.03	0.72	มาก
6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.95	0.72	มาก
7. บุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่	4.15	0.70	มาก
8. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.14	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.69	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การจูงใจบุคคลให้มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ การวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร	4.04	0.72	มาก
2. การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.12	0.74	มาก
3. การวางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.17	0.70	มาก
4. การนำแผนงานและ โครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน	4.22	0.76	มาก
5. การวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.91	0.67	มาก
6. การวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.73	มาก
7. การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ	4.19	0.73	มาก
8. การแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.71	มาก
9. การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญมาให้คำแนะนำปรึกษา และแนะนำบุคคล	4.05	0.72	มาก
10. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.04	0.72	มาก
11. การสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ	3.96	0.68	มาก
12. การสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ	4.12	0.74	มาก
13. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนการพัฒนาบุคคล และนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.09	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.71	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ การวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้น จากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	3.99	0.75	มาก
2. หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้น จากตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผล	4.03	0.58	มาก
3. หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่	4.02	0.71	มาก
4. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการให้บุคคล พ้นจากตำแหน่งและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.01	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	0.68	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย มากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคล ในการป้องกัน ไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับ

สวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปในภาพรวม พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคล พ้นจากงาน

ตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองปรากฏผลตามดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล	2.86	0.85	ปานกลาง
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	2.90	0.85	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	2.90	0.85	ปานกลาง
4. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	2.98	0.90	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.91	0.86	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลเท่ากัน สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล

ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนจัดทำนโยบายหลักการศึกษา และแผนภูมิการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	2.90	0.82	ปานกลาง
2. การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.07	0.87	ปานกลาง
3. การวางแผนจัดวางช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเหมาะสมและคล่องตัว	3.31	0.75	ปานกลาง
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคคลอย่างชัดเจน	2.71	0.85	ปานกลาง
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง ในการพัฒนาโรงเรียน	2.90	0.87	ปานกลาง
6. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนเพื่อทราบถึงโอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน	3.07	0.87	ปานกลาง
7. การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล	2.57	0.95	ปานกลาง
8. การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่	2.71	0.85	ปานกลาง
9. การวางแผนอัตรากำลังบุคคลไว้ล่วงหน้า	2.71	0.85	ปานกลาง
10. การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคคลไว้อย่างเป็นทางการ	2.90	0.87	ปานกลาง
11. การวางแผนในการสรรหาบุคคลตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	2.71	0.85	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.86	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ได้ มาซึ่งบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนจัดวางช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานเหมาะสมและคล่องตัว รองลงมา ได้แก่ การกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน เพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การนำผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนด กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนเพื่อการบำรุงรักษาบุคคล เป็นลายลักษณ์อักษร	2.90	0.87	ปานกลาง
2. การวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม	2.90	0.82	ปานกลาง
3. การวางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด	3.07	0.87	ปานกลาง
4. การจูงใจบุคคลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.97	0.85	ปานกลาง
5. บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอย่างดี	2.71	0.85	ปานกลาง
6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.90	0.87	ปานกลาง
7. บุคคลมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.82	ปานกลาง
8. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	2.90	0.82	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.90	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด รองลงมา ได้แก่ การจูงใจบุคคลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคคล	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร	2.71	0.85	ปานกลาง
2. การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร	2.90	0.82	ปานกลาง
3. การวางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.07	0.87	ปานกลาง
4. การนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน	2.90	0.82	ปานกลาง
5. การวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.07	0.87	ปานกลาง
6. การวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	2.90	0.82	ปานกลาง
7. การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ	2.90	0.82	ปานกลาง
8. การแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.07	0.87	ปานกลาง
9. การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญมาให้คำแนะนำปรึกษา และแนะนำบุคคล	2.71	0.85	ปานกลาง
10. การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคคล	2.90	0.87	ปานกลาง
11. การสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ	2.71	0.85	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคคล	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
12. การสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ	2.90	0.87	ปานกลาง
13. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนการพัฒนาบุคคล และนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.07	2.70	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.90	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี การแนะนำให้บุคคลทราบถึง แหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนการพัฒนาบุคคล และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน การวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นประจำ การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคคล การสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญมาให้คำแนะนำปรึกษาและแนะนำบุคคล และการสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	ระดับปัญหา		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้น จากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม	3.29	0.94	ปานกลาง
2. หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกัน ไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล	2.68	0.98	ปานกลาง
3. หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.82	ปานกลาง
4. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.07	0.87	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.98	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ ทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้น จากตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา ได้แก่ การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอนการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่

สรุปในภาพรวม พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล