

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยนำเสนอรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งการบริหารงานบุคคล เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 1 - 6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	2.73	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.58	0.70	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.57	0.69	ปานกลาง
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.56	0.70	ปานกลาง
5. ด้านการออกจากราชการ	2.78	0.76	ปานกลาง
รวม	2.64	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 1 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการวางแผน อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	2.64	0.67	ปานกลาง
2. สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	2.70	0.72	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	2.89	0.77	ปานกลาง
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	2.81	0.75	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กำหนดตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	2.64	0.67	ปานกลาง
6. สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าโดยใช้จำนวนข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นเกณฑ์	2.69	0.63	ปานกลาง
7. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ	2.89	0.89	ปานกลาง
8. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3	2.84	0.70	ปานกลาง
9. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	2.86	0.84	ปานกลาง
10. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.55	0.59	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน	2.66	0.64	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	2.63	0.64	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.73	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 12 รายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่

- 1) สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ
- 3) สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ แล้วแต่กรณี	2.59	0.67	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน	2.87	0.89	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.55	0.65	ปานกลาง
4. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด	2.52	0.57	ปานกลาง
5. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความสมัครใจ	2.56	0.54	ปานกลาง
6. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ	2.73	0.82	ปานกลาง
7. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	2.65	0.73	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
8. สถานศึกษามีการจ้างนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบในที่ประชุม	2.59	0.72	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	2.51	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.58	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 9 รายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2) สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ และ 3) สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฐมนิเทศ บุคลากรที่ได้รับ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	2.54	0.67	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผล งาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน	2.79	0.83	ปานกลาง
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.64	0.73	ปานกลาง
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเอง	2.51	0.60	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี	2.57	0.62	ปานกลาง
6. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้	2.57	0.62	ปานกลาง
7. สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	2.68	0.64	ปานกลาง
8. สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.68	0.84	ปานกลาง
9. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง	2.57	0.62	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
10. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	2.57	0.63	ปานกลาง
11. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.58	0.75	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.62	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.57	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 12 รายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 3) สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	2.61	0.82	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	2.55	0.63	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิด วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	2.58	0.75	ปานกลาง
4. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	2.60	0.75	ปานกลาง
5. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ร้ายแรงได้รับทราบอย่างชัดเจน	2.59	0.62	ปานกลาง
6. สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	2.56	0.80	ปานกลาง
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	2.51	0.60	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	2.73	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.56	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 8 รายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และ 3) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการ เกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างถูกต้อง	2.88	0.78	ปานกลาง
2. สถานศึกษาขยับยั้งการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผล ให้ ผู้ขอลาออกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก	2.82	0.85	ปานกลาง
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	2.83	0.80	ปานกลาง
4. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติ ราชการ ออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	2.70	0.73	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	2.88	0.78	ปานกลาง
6. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ	2.82	0.85	ปานกลาง
7. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจาก ราชการ	2.83	0.80	ปานกลาง
8. สถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ	2.70	0.73	ปานกลาง
9. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ	2.64	0.61	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
10. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ	2.85	0.81	ปานกลาง
11. สถานศึกษาได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น	2.74	0.66	ปานกลาง
12. สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาศึกษา การสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม	2.83	0.77	ปานกลาง
13. สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ	2.70	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.78	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 13 รายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้อง สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2) สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่ง ของศาลให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ และ 3) สถานศึกษาพิจารณาอนุญาต การลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หย่อนความสามารถบกพร่อง ในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการสถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี มลทินมัวหมอง ออกจากราชการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยแบ่งการบริหารงานบุคคล เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 7-12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	3.41	0.87	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.35	0.87	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.27	0.86	ปานกลาง
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.25	0.88	ปานกลาง
5. ด้านการออกจากราชการ	3.31	0.89	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.31	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา แต่ละด้าน ทุกด้านมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย จากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการวางแผน อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.14	0.90	ปานกลาง
2. สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.98	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.00	0.84	มาก
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา	4.29	0.71	มาก
5. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กำหนดตำแหน่ง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	3.02	0.86	ปานกลาง
6. สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าโดยใช้จำนวนข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นเกณฑ์	3.69	0.80	มาก
7. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ	3.05	0.85	ปานกลาง
8. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	4.23	0.79	มาก
9. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.25	0.94	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
10. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.96	ปานกลาง
11. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน	2.94	0.87	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	3.10	0.89	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.41	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนด ตำแหน่ง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีปัญหาอยู่ในระดับมากมี 4 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาจัดให้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา 2) สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 3) สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าโดยใช้ จำนวนข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นเกณฑ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ อยู่ในระดับปานกลาง มี 8 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษานำแผน อัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 2) สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคล ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และ 3) สถานศึกษา มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจนและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้ เป็นไป ตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ แล้วแต่กรณี	2.94	0.87	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.25	0.94	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.29	0.71	มาก
4. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้งบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ กระทรวงการคลังกำหนด	3.14	0.90	ปานกลาง
5. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามความสมัครใจ	3.02	0.86	ปานกลาง
6. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ	4.23	0.79	มาก
7. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอก ที่ ต้องการ	3.20	0.98	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
8. สถานศึกษามีการจ้างนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบในที่ประชุม	3.05	0.85	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	3.10	0.96	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.35	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีปัญหาอยู่ในระดับมาก มี 2 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ อยู่ในระดับปานกลาง มี 7 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2) สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้าย มาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และ 3) สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ แล้วแต่กรณี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัญหา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา	3.05	0.85	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อน มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน	4.23	0.79	มาก
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.20	0.93	ปานกลาง
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาตนเอง	3.10	0.96	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี	2.94	0.87	ปานกลาง
6. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้	3.14	0.81	ปานกลาง
7. สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	3.07	0.82	ปานกลาง
8. สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.02	0.86	ปานกลาง
9. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง	4.24	0.78	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
10. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.05	0.85	ปานกลาง
11. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	3.17	0.97	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.05	0.85	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.27	0.86	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก มี 2 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับปานกลาง มี 10 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และ 3) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่

กำหนดไว้และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	4.24	0.70	มาก
2. สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	3.20	0.98	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	2.94	0.87	ปานกลาง
4. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.02	0.86	ปานกลาง
5. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ร้ายแรงได้รับทราบอย่างชัดเจน	3.07	0.82	ปานกลาง
6. สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	3.17	0.97	ปานกลาง
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.05	0.85	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	3.31	0.98	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.25	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีปัญหาอยู่ในระดับมาก มี 1 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ และเมื่อพิจารณาเป็นรายการอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ และ 3) สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการ เกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้อง	3.56	0.97	มาก
2. สถานศึกษายับยั้งการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก	3.20	0.98	ปานกลาง
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	2.93	0.87	ปานกลาง
4. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติ ราชการ ออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	3.08	0.85	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.13	0.98	ปานกลาง
6. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจาก ราชการ	4.28	0.71	มาก
7. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจาก ราชการ	3.17	0.97	ปานกลาง
8. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ	3.31	0.98	ปานกลาง
9. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ	3.22	0.92	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
10. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ	3.02	0.86	ปานกลาง
11. สถานศึกษาได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น	3.05	0.85	ปานกลาง
12. สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม	2.94	0.87	ปานกลาง
13. สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ	4.24	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.31	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการรับรู้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีปัญหาอยู่ในระดับมาก มี 3 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่าเสมอ ออกจากราชการ 2) สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาจะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ และ 3) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ อยู่ในระดับปานกลาง มี 10 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ 2) สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ และ 3) สถานศึกษา

ตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลทินมัวหมอง ออกจากราชการและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ผลจากการสัมภาษณ์ โดยนำปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งได้จากแบบสอบถาม นำมาเป็นประเด็นสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์จากปัญหา 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ในการจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา สรุปได้คือ จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการ รับทราบข้อมูล จำนวนครู นักเรียน และผู้เกษียณ รวมทั้งปัญหาเบื้องต้น ที่มีผลต่ออัตรากำลัง ร่วมกันวางแผนอัตรากำลัง ประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับภารกิจของสถานศึกษา และนำแผนอัตรากำลังสู่การกำหนดตำแหน่ง นำข้อมูลมาจัดทำสารสนเทศ ทบทวนแผนอัตรากำลังทุกๆ ปี เพื่อนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิชาเอกและคุณวุฒิ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ จัดให้มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และกระบวนการ โดยนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการรับโอนหรือสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานประจำวิชาที่ขาดแคลน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม รวมทั้งได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามวิชาเอกและคุณวุฒิ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน

และการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ ควรมีการอบรมหลักสูตรการพัฒนาด้านมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำคู่มือภาระหน้าที่ พรรณนางาน และแจ้งเกณฑ์การประเมินผลงาน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน ทุกๆปี รวมทั้งส่งเสริมพัฒนางาน ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เพื่อให้ควบคู่กันไป และควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา หลังจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านวินัยและรักษาวินัย ในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่เสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา สรุปได้คือ ควรให้ผู้บริหารได้ทบทวน หรือเข้าร่วมอบรมพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านการออกจากราชการ ในการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบ การเกษียณอายุราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่าเสมอออกจากราชการ และแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหา สรุปได้คือ 1) ควรจัดทำทะเบียนควบคุม เพื่อการตรวจสอบการเกษียณอายุ โดยแจ้งให้ผู้จะเกษียณก่อนล่วงหน้า 1 ปี เพื่อให้มีการตรวจสอบความถูกต้อง 2) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่าเสมอออกจากราชการ มาจัดทำเป็นคู่มือผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 3) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับหลังจากออกจากราชการ