

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพกาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง
หน้าที่ที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยหาค่าความถี่ และค่า
ร้อยละ แสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	112	100.00
1. เพศ		
ชาย	101	90.18
หญิง	11	9.82
2. ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	93	83.04
รองผู้บริหารสถานศึกษา	15	13.39
รักษาการแทนในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	4	3.57
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
11-15 ปี	20	17.86
มากกว่า 15 ปี	92	82.14
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	87	77.68
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	11	9.82
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน)	14	12.50

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 90.18 มีตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 83.04 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 77.68

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.89	0.88	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.85	0.64	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.80	0.70	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.82	0.54	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.82	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.68	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.85$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.82$) และ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต	3.97	1.05	มาก
2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น	3.88	1.07	มาก
3. สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น	3.98	1.07	มาก
4. สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต	3.76	1.16	มาก
5. สถานศึกษามีการรับบุคคลตามความจำเป็น จัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.78	1.22	มาก
6. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุผล เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่ง ที่มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน	3.77	1.25	มาก
7. สถานศึกษามีนโยบายการดูแลบุคคลทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมใช้ระบบคณะกรรมการบุคคล ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบคุณธรรม	3.96	1.14	มาก
8. สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี	3.98	1.14	มาก
9. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ	3.96	1.03	มาก
รวม	3.89	0.88	มาก

จากตาราง 3 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีนันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุมีผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาสถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี ($\bar{X} = 3.98$) และสถานศึกษามีการวางแผนกำลังบุคคลไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต ($\bar{X} = 3.97$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก	3.70	1.06	มาก
2. สถานศึกษา มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ	3.88	0.88	มาก
3. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ	3.79	0.94	มาก
4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล	3.96	0.88	มาก
5. สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ	3.88	0.93	มาก
6. สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของบุคคล	3.65	1.03	มาก
7. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง	3.93	0.92	มาก
8. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม	4.01	0.94	มาก
9. สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่องค์กรต้องการใช้ ประโยชน์จากข้าราชการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคล	3.88	1.00	มาก
รวม	3.85	0.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการสรรหาและบรรจุ

แต่งตั้ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาสถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.96$) สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ($\bar{X} = 3.93$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคล ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. กำหนดนโยบาย และวางแผนงานที่ชัดเจนในการอบรมพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นธรรมชาติ ความเสมอภาค ความโปร่งใส	3.83	0.98	มาก
2. สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้	3.60	1.10	มาก
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่	3.88	0.98	มาก
4. สถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์การในปัจจุบันขาดความพอประมาณ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุน	3.72	1.01	มาก
5. สถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ก่อนเพื่อที่ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการ พัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา	3.83	0.97	มาก
6. สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ	3.84	0.98	มาก
7. สถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสำคัญกับเรื่องสุขภาพความปลอดภัย สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบการตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมชาติ	3.79	0.96	มาก
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ	3.91	0.88	มาก
รวม	3.80	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างทอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่ ($\bar{X} = 3.88$) และสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.84$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคล โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	3.94	0.82	มาก
2. สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม	3.73	0.85	มาก
3. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้	3.88	0.81	มาก
4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคลกระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน	3.80	0.79	มาก
5. สถานศึกษาดำเนินการด้วยความยุติธรรมเมื่อบุคคลปฏิบัติตนผิดวินัย การลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคคลกระทำผิดวินัย	3.76	1.02	มาก
รวม	3.82	0.54	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างทอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือสถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงาน

บุคคลเอาไว้ได้ ($\bar{X} = 3.88$) และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคล กระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน ($\bar{X} = 3.80$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัวและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เทียบตรง ปราศจากอคติ	3.90	1.02	มาก
2. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรองรับผลกระทบการออกจากราชการและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท	3.67	1.13	มาก
3. สถานศึกษาได้สร้างความตระหนักด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.84	1.05	มาก
4. สถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการออกจากราชการของครู โดยเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่ให้เกิดผลเสียต่องาน	3.87	0.85	มาก
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากรอออกจากราชการ	3.82	1.01	มาก
รวม	3.82	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการออกจากราชการในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เทียบตรง ปราศจากอคติ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาสถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเมื่อมีครูออกจากราชการมีการเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นผลเสียต่องาน ($\bar{X} = 3.87$) และสถานศึกษามีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคี ($\bar{X} = 3.84$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท ($\bar{X} = 3.67$)

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 8 - 13

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาในภาพรวม

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	2.55	0.74	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.53	0.62	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.68	0.65	ปานกลาง
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.35	0.27	น้อย
5. ด้านการออกจากราชการ	2.44	0.24	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.51	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมมีปัญหาการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับปัญหาการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 2.68$)
รองลงมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.55$) และด้านการสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการออกจาก
ราชการ ($\bar{X} = 2.44$) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.35$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต	3.61	1.04	มาก
2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น	2.94	0.95	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุมีผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น	2.66	0.94	ปานกลาง
4. สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต	2.36	1.03	น้อย
5. สถานศึกษามีการรับบุคคลตามความจำเป็น จัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2.22	0.90	น้อย
6. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุผล เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่ง ที่มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน	2.33	0.92	น้อย
7. สถานศึกษามีนโยบายการดูแลบุคคลทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมใช้ระบบคณะกรรมการบุคคล ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบคุณธรรม	2.33	0.92	น้อย
8. สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี	2.20	0.88	น้อย
9. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ	2.30	0.85	น้อย
รวม	2.55	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าระดับปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 รายการ ระดับปานกลาง 2 รายการ และระดับน้อย 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวางแผนกำลังบุคคลไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น ($\bar{X} = 2.94$) และสถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีขั้นตอนดีในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุมีผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น ($\bar{X} = 2.66$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี ($\bar{X} = 2.20$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก	2.13	0.77	น้อย
2. สถานศึกษา มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ	2.54	0.75	ปานกลาง
3. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ	2.72	0.92	ปานกลาง
4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล	2.43	1.03	น้อย
5. สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ	2.84	1.00	ปานกลาง
6. สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคล	2.56	0.87	ปานกลาง
7. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง	2.53	0.99	ปานกลาง
8. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม	2.68	0.91	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่องค์กรต้องการใช้ประโยชน์จากข้าราชการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคล	2.30	0.85	น้อย
รวม	2.53	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ

พบว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง 6 รายการ และระดับน้อย 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ ($\bar{X} = 2.84$) รองลงมาสถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 2.72$) และสถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.68$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก ($\bar{X} = 2.13$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. กำหนดนโยบาย และวางแผนงานที่ชัดเจนในการอบรมพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นธรรมชาติ ความเสมอภาค ความ โปร่งใส	2.70	1.17	ปานกลาง
2. สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้	2.68	0.79	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่	3.08	1.09	ปานกลาง
4. สถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์การในปัจจุบันขาดความพอประมาณ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุน	2.85	0.99	ปานกลาง
5. สถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ก่อนเพื่อที่รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการ พัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา	2.88	0.97	ปานกลาง
6. สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ	2.43	2.02	น้อย
7. สถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสำคัญกับเรื่องสุขภาพความปลอดภัย สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบการตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมชาติ	2.49	0.99	น้อย
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการ ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ	2.36	0.79	น้อย
รวม	2.68	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างทอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง 5 รายการ และระดับน้อย 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่ ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาสถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ก่อน เพื่อที่ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ($\bar{X} = 2.88$) และสถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์กรในปัจจุบันขาดความพอประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นต้นทุนขององค์กร ($\bar{X} = 2.85$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการความจำเป็น มีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ($\bar{X} = 2.36$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	2.45	0.63	น้อย
2. สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม	2.51	0.62	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้	2.46	0.60	น้อย
4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคลกระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน	2.13	0.34	น้อย
5. สถานศึกษาดำเนินการด้วยความยุติธรรมเมื่อบุคคลปฏิบัติตนผิดวินัยการลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคคลกระทำผิดวินัย	2.20	0.40	น้อย
รวม	2.35	0.27	น้อย

จากตาราง 12 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาย่างทอง ด้านวินัยและการรักษา วินัย ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า มี ปัญหาการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 รายการ และระดับน้อย 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือสถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหาร บุคคล การตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.51$) รองลงมาสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่าง เหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษา

มาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้ ($\bar{X} = 2.46$) และสถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.45$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคล กระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน ($\bar{X} = 2.13$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. สถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เทียบตรง ปราศจากอคติ	2.47	0.55	น้อย
2. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรองรับผลกระทบการออกจากราชการและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท	2.21	0.43	น้อย
3. สถานศึกษาได้สร้างความตระหนักด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	2.40	0.49	น้อย
4. สถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการออกจากราชการของครู โดยเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่ให้เกิดผลเสียต่องาน	2.64	0.58	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากรอกจากราชการ	2.47	0.52	น้อย
รวม	2.44	0.24	น้อย

จากตาราง 13 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการออกจากราชการภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ และระดับน้อย 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเมื่อมีครูออกจากราชการมีการเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นผลเสียต่องาน ($\bar{X} = 2.64$) รองลงมาสถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เทียบตรง ปราศจากอคติ และ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากรอกจากราชการ ($\bar{X} = 2.47$) และสถานศึกษามีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคี ($\bar{X} = 2.40$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท ($\bar{X} = 2.21$)

ตอนที่ 4 ผลศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ด้าน เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแก้ไขปัญหาดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักของความ มีเหตุมีผลในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น

1.2 ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการเข้ารับการอบรมพัฒนาบุคคล เพื่อให้ได้รับรู้ ความต้องการที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องการพัฒนา

1.3 บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ขยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแก้ไขปัญหาดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิจัยอัตรากำลังบุคคล ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคลที่สถานศึกษาต้องการ

2.2 สถานศึกษา จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคลที่ต้องการหรือที่ตำแหน่งขาดหายไป

2.3 สถานศึกษา ควรสร้างโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ ฐานะ หรือภูมิฐานะลดจำนวนกำลังบุคคลที่มีมากเกินไปในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส

3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแก้ไขปัญหาดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน

3.2 สถานศึกษา ดำเนินการสรรหาบุคคล โดยยึดนโยบายโปร่งใสเสมอภาค เป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้โดยอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 การสรรหาบุคคล จะต้องดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม คัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ

4. ด้านการออกจากราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแก้ไขปัญหาดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับการอยู่ในราชการกับการออกจากราชการ

4.2 สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.3 เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดทำแผนกำลังบุคคลที่ต้องการ

4.4 เชิญผู้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มาช่วยสอนเด็กนักเรียน หางบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท รักษาสมดุลชีวิต การทำงาน

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแก้ไขปัญหาดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับบัญชาเคารพรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

5.2 ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย

5.3 การเตรียมพร้อมต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้านอย่างมีสติ

การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีองค์ความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักความรู้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านก่อน และต้องมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตและเสียสละในการทำงาน จึงเริ่มต้นบริหารงานบุคคลตามหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสู่หลักคิดในการบริหารงานบุคคลต่อไป