

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 ซึ่งโดยแยกการศึกษาเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ศึกษา จำนวน 140 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 35 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จำนวน 35 คน หัวหน้าการบริหารงานบุคคล จำนวน 35 คน และครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จำนวน 35 คนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางในระยะที่ 1 มาสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 9 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การดำเนินการระยะที่ 1

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1.1 สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- F แทน สถิติทดสอบใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ F –distribution
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลตามลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| 13 | การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.86 | 0.36 | มาก |
| 14 | ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.34 | 0.54 | ปานกลาง |
| 15 | การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทดลองปฏิบัติราชการ | 3.17 | 0.45 | ปานกลาง |
| 16 | การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 3.74 | 0.51 | มาก |
| | รวม | 3.31 | 0.65 | ปานกลาง |
| 17 | 3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน | 2.94 | 0.54 | ปานกลาง |
| 18 | ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง | 2.74 | 0.66 | ปานกลาง |
| 19 | สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร | 3.71 | 0.46 | มาก |
| 20 | บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาประสบการณ์จากแหล่งงานต่าง ๆ | 3.26 | 0.61 | ปานกลาง |
| 21 | สถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง | 3.29 | 0.52 | ปานกลาง |
| 22 | บุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 3.80 | 0.41 | มาก |
| 23 | สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ มีโอกาสศึกษาต่อ | 2.60 | 0.60 | ปานกลาง |
| 24 | การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | 3.20 | 0.53 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.19 | 0.67 | ปานกลาง |
| | 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | | | |
| 25 | สถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน | 3.29 | 0.46 | ปานกลาง |
| 26 | การให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการจัดหาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง | 3.14 | 0.73 | ปานกลาง |
| 27 | สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | 3.03 | 0.75 | ปานกลาง |
| 28 | บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู | 3.63 | 0.49 | มาก |
| 29 | การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ | 3.06 | 0.73 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------------------|---|-----------|------|---------|
| 30 | การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ | 2.40 | 0.55 | น้อย |
| 31 | พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง | 3.51 | 0.51 | มาก |
| 32 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสถานศึกษา | 3.26 | 0.56 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.16 | 0.69 | ปานกลาง |
| 5. การออกจากราชการ | | | | |
| 33 | สถานศึกษาแจ้งกฎเกณฑ์ในการออกจากราชการแก่บุคลากรในสถานศึกษา | 3.00 | 0.54 | ปานกลาง |
| 34 | การส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ | 3.23 | 0.55 | ปานกลาง |
| 36 | สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส | 3.29 | 0.52 | ปานกลาง |
| 37 | สถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดและเหมาะสม | 3.37 | 0.69 | ปานกลาง |
| 38 | การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีข้าราชการครูถูกหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้อง | 2.77 | 0.55 | ปานกลาง |
| 39 | การดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม | 3.17 | 0.57 | ปานกลาง |
| 40 | การอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ | 3.71 | 0.46 | มาก |
| | รวม | 3.27 | 0.61 | ปานกลาง |
| | รวมทุกด้าน | 3.24 | 0.66 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24, S.D. = 0.66$) โดยแยกปัญหารายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.31, S.D. = 0.65$) รองลงมาคือด้าน การออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.27, S.D. = 0.61$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.16, S.D. = 0.69$) เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25, S.D. = 0.64$) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.60, S.D. = 0.50$) รองลงมา คือ นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.49, S.D. = 0.56$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา ($\bar{x} = 2.66, S.D. = 0.54$)
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31, S.D. = 0.65$) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.36$) รองลงมา คือ การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.51$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 2.46, S.D. = 0.56$)
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19, S.D. = 0.67$) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือบุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ ($\bar{x} = 3.80, S.D. = 0.41$) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.46$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาให้การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อ ($\bar{x} = 2.60, S.D. = 0.60$)
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16, S.D. = 0.69$) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือ บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.49$) รองลงมา คือ พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.51, S.D. = 0.51$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 2.40, S.D. = 0.55$)
5. ด้านการออกจากราชการพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27, S.D. = 0.61$) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.46$) รองลงมา คือสถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.37, S.D. = 0.69$) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีข้าราชการครูถูกหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้อง ($\bar{x} = 2.77, S.D. = 0.55$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|--|-----------|------|---------|
| 1 | 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา | 3.54 | 0.70 | มาก |
| 2 | การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา | 3.37 | 0.77 | ปานกลาง |
| 3 | การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา | 3.29 | 0.79 | ปานกลาง |
| 4 | ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล | 3.77 | 0.60 | มาก |
| 5 | สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า | 3.34 | 0.59 | ปานกลาง |
| 6 | การวางแผนขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู | 3.51 | 0.61 | มาก |
| 7 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ | 3.46 | 0.66 | ปานกลาง |
| 8 | การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา | 3.49 | 0.61 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.47 | 0.68 | ปานกลาง |
| 9 | 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้าการกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า | 3.34 | 0.48 | ปานกลาง |
| 10 | การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.66 | 0.73 | มาก |
| 11 | การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู | 3.74 | 0.51 | มาก |
| 12 | การศึกษา สามารถวัดความสามารถได้ ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ | 3.49 | 0.70 | ปานกลาง |
| 13 | การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.89 | 0.58 | มาก |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| 14 | ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.20 | 0.58 | ปานกลาง |
| 15 | การติดตามประเมินผลข้อราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทดลองปฏิบัติราชการ | 3.66 | 0.87 | มาก |
| 16 | การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 3.74 | 0.51 | มาก |
| | รวม | 3.59 | 0.66 | ปานกลาง |
| | 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | | | |
| 17 | สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน | 3.00 | 0.54 | ปานกลาง |
| 18 | ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง | 2.86 | 0.65 | ปานกลาง |
| 19 | สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร | 3.71 | 0.46 | มาก |
| 20 | บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาประสบการณ์จากแหล่งงานต่าง ๆ | 3.23 | 0.55 | ปานกลาง |
| 21 | สถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง | 2.94 | 0.76 | ปานกลาง |
| 22 | บุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 3.69 | 0.47 | มาก |
| 23 | สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ มีโอกาสศึกษาต่อ | 2.89 | 0.53 | ปานกลาง |
| 24 | การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | 3.26 | 0.44 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.20 | 0.62 | ปานกลาง |
| | 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | | | |
| 25 | สถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน | 3.66 | 0.48 | มาก |
| 26 | การให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการจัดหาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง | 3.40 | 0.50 | ปานกลาง |
| 27 | สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | 2.80 | 0.47 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| 28 | บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู | 3.57 | 0.50 | มาก |
| 29 | การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 3.40 | 0.55 | ปานกลาง |
| 30 | การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ | 3.34 | 0.64 | ปานกลาง |
| 31 | พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง | 3.51 | 0.51 | มาก |
| 32 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสถานศึกษา | 3.49 | 0.56 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.40 | 0.58 | ปานกลาง |
| | 5. การออกจากราชการ | | | |
| 34 | การส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ | 3.66 | 0.48 | มาก |
| 35 | สถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการ | 3.29 | 0.57 | ปานกลาง |
| 36 | สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส | 3.54 | 0.56 | มาก |
| 37 | สถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดและเหมาะสม | 3.34 | 0.48 | ปานกลาง |
| 38 | การให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีข้าราชการครูถูกหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้อง | 2.77 | 0.60 | ปานกลาง |
| 39 | การดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม | 3.29 | 0.52 | ปานกลาง |
| 40 | การอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ ภายหลังจากออกจากราชการ | 3.74 | 0.44 | มาก |
| | รวม | 3.39 | 0.59 | ปานกลาง |
| | รวมทุกด้าน | 3.41 | 0.64 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. =

0.64) โดยแยกปัญหารายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือด้าน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.68) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.62) เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.68) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.70) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.79)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.66) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและการแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.51) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.58)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.62) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือสถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคือ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ บุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.47) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.65)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.58) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือสถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือบุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.50) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 2.80$, S.D. = 0.47)

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.59) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือการส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.48) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือการให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีข้าราชการครูถูกหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้อง ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความคิดเห็นของหัวหน้างานการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ ราย
ด้าน และโดยรวมทุกด้าน

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|--|-----------|------|---------|
| 1 | 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา | 3.51 | 0.56 | มาก |
| 2 | การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา | 2.74 | 0.78 | ปานกลาง |
| 3 | การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา | 3.29 | 0.79 | ปานกลาง |
| 4 | ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล | 3.46 | 0.78 | ปานกลาง |
| 5 | สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า | 3.34 | 0.73 | ปานกลาง |
| 6 | การวางแผนขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทาง การศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู | 3.74 | 0.56 | มาก |
| 7 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติ ตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ | 3.20 | 0.58 | ปานกลาง |
| 8 | การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความ ต้องการบุคลากรในสถานศึกษา | 3.37 | 0.60 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.33 | 0.72 | ปานกลาง |
| 9 | 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ ล่วงหน้า | 2.91 | 0.66 | ปานกลาง |
| 10 | การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.40 | 0.55 | ปานกลาง |
| 11 | การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู | 3.37 | 0.65 | ปานกลาง |
| 12 | การศึกษา สามารถวัดความสามารถได้ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ | 3.31 | 0.47 | ปานกลาง |
| 13 | การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับความต้องการ ของสถานศึกษา | 3.86 | 0.36 | มาก |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| 14 | ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.31 | 0.76 | ปานกลาง |
| 15 | การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทดลองปฏิบัติราชการ | 3.00 | 0.59 | ปานกลาง |
| 16 | การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 3.77 | 0.49 | มาก |
| | รวม | 3.37 | 0.65 | ปานกลาง |
| | 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | | | |
| 17 | สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน | 3.63 | 0.49 | มาก |
| 18 | ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง | 2.97 | 0.57 | ปานกลาง |
| 19 | สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร | 3.83 | 0.57 | มาก |
| 20 | บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาประสบการณ์จากแหล่งงานต่าง ๆ | 3.23 | 0.55 | ปานกลาง |
| 22 | บุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 3.31 | 0.90 | ปานกลาง |
| 23 | สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ มีโอกาสศึกษาต่อ | 2.66 | 0.48 | ปานกลาง |
| 24 | การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | 3.43 | 0.56 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.30 | 0.71 | ปานกลาง |
| | 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | | | |
| 25 | สถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน | 3.46 | 0.61 | ปานกลาง |
| 26 | การให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการจัดหาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง | 3.37 | 0.55 | ปานกลาง |
| 27 | สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | 2.54 | 0.51 | ปานกลาง |
| 28 | บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู | 3.23 | 0.73 | ปานกลาง |
| 29 | การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 3.60 | 0.60 | มาก |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| 30 | การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ | 3.69 | 0.53 | มาก |
| 31 | พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและ แก้ไขอย่างต่อเนื่อง | 3.34 | 0.68 | ปานกลาง |
| 32 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ ควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสถานศึกษา | 3.40 | 0.77 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.33 | 0.70 | ปานกลาง |
| | 5. การออกจากราชการ | | | |
| 33 | สถานศึกษาแจ้งกฎเกณฑ์ในการออกจากราชการแก่ บุคลากรในสถานศึกษา | 3.20 | 0.80 | ปานกลาง |
| 34 | การส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออก จากราชการ | 3.23 | 0.77 | ปานกลาง |
| 35 | สถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติของ บุคลากรให้เป็นตามระเบียบทางราชการ | 3.11 | 0.72 | ปานกลาง |
| 36 | สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของ ข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส | 3.57 | 0.56 | มาก |
| 37 | สถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด และเหมาะสม | 3.17 | 0.79 | ปานกลาง |
| 38 | การให้ออกจากราชการไว้วางใจ กรณีข้าราชการครูถูกหา ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความ ถูกต้อง | 3.29 | 0.75 | ปานกลาง |
| 39 | การดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม | 2.80 | 0.72 | ปานกลาง |
| 40 | การอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ ภายหลังการออกจากราชการ | 3.63 | 0.49 | มาก |
| | รวม | 3.25 | 0.74 | ปานกลาง |
| | รวมทุกด้าน | 3.22 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.75) โดยแยกปัญหารายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.72) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.74) เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.72) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.56) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 2.74$, S.D. = 0.78)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.65) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.49) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 0.66)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.71) ระดับปัญหาลำดับหนึ่งคือสถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.49) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ มีโอกาสศึกษาต่อ ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 0.48)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในการปฏิบัติราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.70) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.60) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 2.54$, S.D. = 0.51)

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.74) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.56) และระดับ

ปัญหาลำดับสุดท้ายคือการดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

| | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|----|--|-----------|------|---------|
| | 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง | | | |
| 1 | นโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา | 3.26 | 0.66 | ปานกลาง |
| 2 | การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา | 2.89 | 0.93 | ปานกลาง |
| 3 | การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา | 3.09 | 0.70 | ปานกลาง |
| 4 | ความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล | 3.34 | 0.64 | ปานกลาง |
| 5 | สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า | 3.23 | 0.55 | ปานกลาง |
| 6 | การวางแผนขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู | 3.69 | 0.58 | มาก |
| 7 | การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ | 2.54 | 0.61 | ปานกลาง |
| 8 | การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา | 3.57 | 0.50 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.20 | 0.74 | ปานกลาง |
| | 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | | | |
| 9 | การกำหนดแผนงานในการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้า | 3.09 | 0.66 | ปานกลาง |
| 10 | การมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.31 | 0.93 | ปานกลาง |
| 11 | การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู | 3.29 | 0.75 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|--|-----------|------|---------|
| 12 | การศึกษา สามารถวัดความสามารถได้ ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ | 3.20 | 0.83 | ปานกลาง |
| 13 | การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา | 3.74 | 0.44 | มาก |
| 14 | ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.34 | 0.48 | ปานกลาง |
| 15 | การติดตามประเมินผลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีทดลองปฏิบัติราชการ | 2.51 | 0.61 | ปานกลาง |
| 16 | การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | 3.83 | 0.45 | มาก |
| | รวม | 3.29 | 0.76 | ปานกลาง |
| | 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ | | | |
| 17 | สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน | 2.66 | 0.80 | ปานกลาง |
| 18 | ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง | 3.77 | 0.43 | มาก |
| 19 | สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร | 3.80 | 0.41 | มาก |
| 20 | บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาประสบการณ์จากแหล่งงานต่าง ๆ | 3.23 | 0.43 | ปานกลาง |
| 21 | สถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง | 3.14 | 0.36 | ปานกลาง |
| 22 | บุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 3.34 | 0.59 | ปานกลาง |
| 23 | สถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู - อาจารย์ มีโอกาสศึกษาต่อ | 2.74 | 0.51 | ปานกลาง |
| 24 | การนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | 3.29 | 0.86 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.25 | 0.69 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|---|-----------|------|---------|
| | 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | | | |
| 25 | สถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน | 3.29 | 0.57 | ปานกลาง |
| 26 | การให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการจัดหาระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง | 3.14 | 0.81 | ปานกลาง |
| 27 | สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | 3.00 | 0.84 | ปานกลาง |
| 28 | บุคลากรให้ความสำคัญในการเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจรรยาบรรณครู | 3.17 | 0.86 | ปานกลาง |
| 29 | การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 2.83 | 0.82 | ปานกลาง |
| 30 | การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ | 3.46 | 0.51 | ปานกลาง |
| 31 | พฤติกรรมของผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง | 2.89 | 0.76 | ปานกลาง |
| 32 | บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสถานศึกษา | 3.11 | 0.76 | ปานกลาง |
| | รวม | 3.11 | 0.76 | ปานกลาง |
| | 5. การออกจากราชการ | | | |
| 33 | สถานศึกษาแจ้งกฎเกณฑ์ในการออกจากราชการแก่บุคลากรในสถานศึกษา | 3.14 | 0.91 | ปานกลาง |
| 34 | การส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ | 2.86 | 0.94 | ปานกลาง |
| 35 | สถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติของบุคลากรให้เป็นตามระเบียบทางราชการ | 3.26 | 0.61 | ปานกลาง |
| 36 | สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส | 3.86 | 0.49 | มาก |
| 37 | สถานศึกษามีการประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ข้าราชการครูถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดและเหมาะสม | 3.29 | 0.57 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | ปัญหาการบริหารงานบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--------|--|-----------|------|---------|
| 38 | การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีข้าราชการครูถูกหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการด้วยความถูกต้อง | 3.31 | 0.58 | ปานกลาง |
| 39 | การดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม | 2.71 | 0.71 | ปานกลาง |
| 40 | การอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ | 3.77 | 0.49 | มาก |
| | รวม | 3.28 | 0.77 | ปานกลาง |
| | รวมทุกด้าน | 3.22 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.75) โดยแยกปัญหารายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือด้าน การออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.77) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.76) เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.74) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.50) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามแผนบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.61)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.76) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือ การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.44) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 0.61)

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.69) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือสถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.43) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 0.80)

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 0.76) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือ การบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ สถานศึกษามีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.57) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = 0.82)

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.77) ระดับปัญหาลำดับหนึ่ง คือ สถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการครูอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือการอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.49) และระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือการดำเนินการตามวินัยร้ายแรง มีความถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลโดยรวมทุกด้าน

| ตำแหน่ง ผู้ตอบ แบบสอบถาม | ผู้อำนวยการ สถานศึกษา | | รอง ผอ. สถานศึกษา ที่รับผิดชอบ การ บริหารงาน บุคคล | | หัวหน้างาน บริหารงาน บุคคล | | ครูที่ รับผิดชอบ การ บริหารงาน บุคคล | | รวมทุกด้าน | | แปลผล |
|---|--------------------------|------|---|------|----------------------------------|------|--|------|------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านการ วางแผน อัตรากำลัง และการ กำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรร หาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ | 3.25 | 0.64 | 3.47 | 0.68 | 3.33 | 0.72 | 3.20 | 0.74 | 3.31 | 0.69 | ปานกลาง |
| | 3.31 | 0.65 | 3.59 | 0.66 | 3.37 | 0.65 | 3.29 | 0.58 | 3.34 | 0.68 | ปานกลาง |
| | 3.19 | 0.67 | 3.20 | 0.62 | 3.30 | 0.71 | 3.25 | 0.70 | 3.23 | 0.67 | ปานกลาง |

| ตำแหน่ง ผู้ตอบ แบบสอบถาม | ผู้อำนวยการ สถานศึกษา | | รอง ผอ. สถานศึกษา ที่รับผิดชอบ การ บริหารงาน บุคคล | | หัวหน้าการ บริหารงาน บุคคล | | ครูที่ รับผิดชอบ การ บริหารงาน บุคคล | | รวมทุกด้าน | | แปลผล |
|-----------------------------------|--------------------------|------|---|------|----------------------------------|------|--|------|------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านวินัยและ การรักษา วินัย | 3.16 | 0.69 | 3.40 | 0.58 | 3.33 | 0.70 | 3.11 | 0.76 | 3.25 | 0.68 | ปานกลาง |
| ด้านการออก จากราชการ | 3.27 | 0.66 | 3.39 | 0.59 | 3.25 | 0.74 | 3.28 | 0.77 | 3.28 | 0.67 | |
| เฉลี่ย | 3.24 | 0.66 | 3.41 | 0.64 | 3.22 | 0.75 | 3.22 | 0.75 | 3.27 | 0.71 | |

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นของระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27, SD = 0.71$) โดยแยกปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.34, SD = 0.68$) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.31, SD = 0.69$) และลำดับสุดท้ายคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.23, SD = 0.67$) เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลที่มีสถานะต่างกันได้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24, S.D. = 0.66$) ปัญหาลำดับหนึ่งคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.31, S.D. = 0.65$) รองลงมา คือด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.27, S.D. = 0.66$) และลำดับสุดท้าย คือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.16, S.D. = 0.69$)

2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41, S.D. = 0.64$) ปัญหาลำดับหนึ่งคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.66$) รองลงมา คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.68$) และลำดับสุดท้าย คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.20, S.D. = 0.62$)

3. หัวหน้าการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22, S.D. = 0.75$) ปัญหาลำดับหนึ่งคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.37, S.D. = 0.65$) รองลงมา คือด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.28, S.D. = 0.77$) และลำดับสุดท้าย คือด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.25, S.D. = 0.74$)

4. ครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22, S.D. = 0.75$) ปัญหาลำดับหนึ่งคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.29, S.D. = 0.58$)

รองลงมา คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.72) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.70) และลำดับสุดท้าย คือด้านวินัยและการรักษา ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.76)

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 วิเคราะห์ โดยภาพรวม เป็นรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม

| การบริหารงานบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|------------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง | Between Groups | 1.477 | 3 | .492 | 4.992 | .003* |
| | Within Groups | 13.413 | 136 | .099 | | |
| | Total | 14.891 | 139 | | | |
| ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | Between Groups | 2.002 | 3 | .667 | 9.261 | .000* |
| | Within Groups | 9.801 | 136 | .072 | | |
| | Total | 11.803 | 139 | | | |
| ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | Between Groups | .250 | 3 | .083 | 1.282 | .283 |
| | Within Groups | 8.850 | 136 | .065 | | |
| | Total | 9.100 | 139 | | | |
| ด้านวินัยและการรักษาวินัย | Between Groups | 1.903 | 3 | .634 | 5.411 | .002* |
| | Within Groups | 15.941 | 136 | .117 | | |
| | Total | 17.844 | 139 | | | |
| การออกจากราชการ | Between Groups | .392 | 3 | .131 | 1.457 | .229 |
| | Within Groups | 12.208 | 136 | .090 | | |
| | Total | 12.600 | 139 | | | |

| การบริหารงานบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|------------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| รวม | Between Groups | .752 | 3 | .251 | 5.114 | .002* |
| | Within Groups | 6.665 | 136 | .049 | | |
| | Total | 7.417 | 139 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การดำเนินการระยะที่ 2

การศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus group) มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเรื่องและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา
2. กำหนดกรอบและประเด็นที่จะใช้ในการสนทนาจากเรื่องที่ต้องการศึกษา
3. กำหนดและคัดเลือกสมาชิกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา
4. จัดดำเนินการสนทนา
5. สรุปและปิดประเด็นการสนทนา

ขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในการเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

3. เชิญบุคคลตามรายชื่อต่อไปนี้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคือ

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) คือ นายเรืองยศ ไชยศึก
ผู้อำนวยการโรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) คือ นายรณกฤต รินทะชัย
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเขว้าไร่ศึกษา ผู้จัดทำวิจัย

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญใน
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
จำนวน 9 ท่านประกอบด้วย

3.1 นายไพจิตร ปรีวัฒนกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ วิทย
ฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

3.2 นายสนธิ แนนกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาวิทยาลัยกุล
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

3.3 นายสมทรัพย์ ภูโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนเขื่อนพิทยาสรรค์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

3.4 นายเกษม ไชยรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคมผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย

3.5 นายพงษ์ศักดิ์ ถวิลไพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเขว้าไร่ศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นผู้อำนวยการดีเด่นของครูสภา

3.6 นายเทพโกศล มูลไธสง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาโพธิ์พิทยาสรรค์
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3.7 นายจรัส ทรราชวงษ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย
วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่นของสมาคม
รองผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งประเทศไทย

3.8 นางมุกดา เมืองนาม ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานการ
บริหารงานบุคคล โรงเรียนบรบือ

3.9 นางเพ็ญพัตรา ไชยบัง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ครูรับผิดชอบ
การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเขว้าไร่ศึกษา

4. สรุปและปิดประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus group)แนวทางแก้ปัญหาการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากการ
ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง การศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหา

แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 มีกรอบที่จะมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ 5 ด้านคือ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5ด้านการออกจากราชการ โดยผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตมัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 9 ท่าน และจากการร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group)ได้สรุปแนวความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26โดยแยกแต่ละด้าน คือ

4.1 ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์การกำหนด

ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมกับบริบทหลายโรงเรียน เพราะการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกกำหนดโดยจำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียนดังนั้นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนและห้องเรียนมากจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนก็จะมีจำนวนมากด้วยซึ่งจะไม่ประสบปัญหาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนและไม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจำนวนนักเรียนน้อยและห้องเรียนน้อยจะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อยด้วยจะมีปัญหาการบริหารในโรงเรียนเพราะภารกิจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีภารกิจในการจัดการศึกษาเหมือนกัน โรงเรียนขนาดเล็กก็จะมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนครูไม่ครบชั้น ไม่ครบกลุ่มสาระจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นปัญหาคือบุคลากรอาจไม่ครบตามภารกิจของงานหรือไม่ครบตามที่โรงเรียนต้องการ ก็จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเช่นกัน แนวทางการแก้ปัญหา ควรแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ โดยไม่ต้องอิงเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรเพิ่มจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครบจำนวนตามภารกิจของโรงเรียน และครบจำนวนครูทุกวิชาเอก ตามกลุ่มสาระที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอน จึงจะทำให้โรงเรียนไม่มีปัญหาการบริหารในโรงเรียนและไม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ดีขึ้นตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังบทสนทนาบางตอนของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มดังนี้

นายเกษม ไชยรัตน์ กล่าวว่า “ ...การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ปัญหาที่พบคือการวางแผนอัตรากำลังบุคคลในสถานศึกษาไม่มีความคล่องตัวเพราะว่าหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราตำแหน่งเป็นอำนาจของ ก.ค.ศ. โดยการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาตามจำนวนนักเรียน และห้องเรียน ทำให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากจะมีครูและบุคลากรทางการศึกษามาก ปัญหาการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยมีปัญหา ส่วนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยจะมีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อยจะมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพราะโรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ทุกกลุ่ม

สาระตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกันทำให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ต้องการเน้นคุณภาพ แนวทางแก้ปัญหา หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราตำแหน่งควรพิจารณาจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กให้มีจำนวนใกล้เคียงกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ด้วย และพิจารณาตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้โรงเรียนต่างๆได้มีส่วนร่วมหรือได้ให้ความเห็นชอบด้วย...”

(นายเกษม ไชยรัตน์. 15 ก.ย. 55 : สนทนากลุ่ม)

นายพงษ์ศักดิ์ ถวิลไพพร กล่าวว่า “ ...การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ปัญหาคือโรงเรียนไม่ได้เป็นผู้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเองเป็นเพียงผู้ให้ความเห็นโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน หากโรงเรียนใดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียนน้อยจะมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรน้อยด้วยทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาและส่งผลเสียต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางแก้ปัญหาคือควรปรับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและจำนวนนักเรียนน้อยให้มีจำนวนครูและบุคลากรครบจำนวนวิชาเอกให้มีความเพียงพอการบริหารจัดการในโรงเรียน...”

(นายพงษ์ศักดิ์ ถวิลไพพร. 15 ก.ย. 55 : สนทนากลุ่ม)

4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนได้รับการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ข้าราชการครูไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน คือไม่ตรงวิชาเอกตามกลุ่มสาระที่โรงเรียนต้องการ ทำให้เกิดปัญหาการบริหารบุคคลภายในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหา คือ การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ผู้ที่มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย คือ คณะอนุกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ประจำพื้นที่เขตการศึกษา ต้องพิจารณา คือ ความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก ตามวิชาเอกที่ขาดแคลน เพราะโรงเรียนเป็นผู้จัดการศึกษา จะทราบความต้องการดีซึ่งจะส่งผลดีกับการบริหารจัดการในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน ข้าราชการครูก็ได้สอนตามวิชาเอกที่ตนถนัด ซึ่งจะทำให้คุณภาพของผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา การบรรจุแต่งตั้งไม่เกิดความยุติธรรม แนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันต้องดำเนินการให้เกิดความยุติธรรมโดยต้องให้องค์กรภายนอกเข้าร่วมดำเนินการจัดสอบแข่งขันด้วย และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและเปิดเผยการดำเนินการตามขั้นตอนจึงจะเกิดความยุติธรรมและความเชื่อมั่นในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล เพราะโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ควรจะเป็นผู้บริหารงานบุคคลเอง แต่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามกรอบงานของหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนด ทำให้โรงเรียนไม่เกิดความเป็นอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการงานบุคคลในโรงเรียนได้เต็มที่ แนวทางการแก้ไขปัญหา ควรให้อิสระในการบริหารงานบุคคลในการเรียน เช่น กำหนดตำแหน่ง การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง โดยอยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อการบริหารไว้ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิด

อิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ดังบทสนทนาบางตอนของผู้เข้าร่วมสนทนา กลุ่มดังนี้

นายสนิท แนบกลางกล่าวว่า “...การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาที่พบในโรงเรียนคือการบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนทำให้บางวิชาเอกขาดแคลนเช่น วิชาเอกหลักคือกลุ่มวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หากได้บุคลากรไม่ครบและไม่ตรงวิชาเอกที่สอนจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะโรงเรียนไม่ได้เป็นผู้สรรหาและบรรจุแต่งตั้งเองผู้ที่สรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางแก้ไขปัญหานี้คือในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต้องให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยการบรรจุแต่งตั้งต้องสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของโรงเรียนเป็นสำคัญ ส่วนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนก็ควรให้อำนาจโรงเรียนโดยตรงเพราะโรงเรียนจะได้สรรหาตรงตามความขาดแคลนและความต้องการ...”

(นายสนิท แนบกลาง. 15 ก.ย 55 : สนทนากลุ่ม)

นายเทพโกศล มูลโธสง กล่าวว่า “...การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนต่างๆพบปัญหาคล้ายคลึงกันคือได้รับบรรจุแต่งตั้ง ไม่ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการหรือตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนทำให้การจัดการเรียนการสอนมีปัญหาเพราะครูไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องใช้ครูวิชาเอกอื่นสอนแทน คุณภาพของผู้เรียนก็ไม่ดีพอ แนวทางแก้ไขปัญหา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายทุกครั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาความต้องการวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการเป็นหลักเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยการจัดการศึกษาจึงรู้ความต้องการของโรงเรียนเอง...”

(นายเทพโกศล มูลโธสง. 15 ก.ย. 55 : สนทนากลุ่ม)

4.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ไม่ดีพอ เพราะจากความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน แนวทางแก้ไขปัญหา ในการประเมินผลงานการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความยุติธรรม โดยยึดหลักกรรมมาภิบาล จึงจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยละเอียดการปฏิบัติหน้าที่หลักของตนเอง งานการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานในหน้าที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนวิทยฐานะควบคู่ไปพร้อมกันโดยผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการแบ่งภาระงานในโรงเรียนไม่มีความเหมาะสมชัดเจน ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ทำงานไม่เต็มศักยภาพ แนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารต้องแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังบทสนทนาบางตอนของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มดังนี้

นางเพ็ญพัตรา ไชยบัง กล่าวว่า “ ...การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ปัญหาคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการจากการบริหารจัดการบุคคลในโรงเรียน เช่นไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การแบ่งภาระงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมจึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรทำงานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนัก แนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในโรงเรียนในการปฏิบัติราชการการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใสทุกคนมีส่วนร่วม และการแบ่งภาระงานในโรงเรียนต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ...”

(นางเพ็ญพัตรา ไชยบัง. 15 ก.ย 55 : สนทนากลุ่ม)

นายสนธิ แบนกลาง กล่าวว่า “ ...การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือบุคลากรไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ออนแบบเดิม มุ่งเน้นทำผลงานทางวิชาการมากกว่าการพัฒนาด้านการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญจึงส่งผลเสียต่อคุณภาพของผู้เรียน แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนัก สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชา หมั่นนิเทศติดตามงานเป็นประจำ เพราะงานการบริหารบุคคลด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุดด้านหนึ่ง หากเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ผลที่เกิดย่อมที่คุณภาพผู้เรียน...”

(นายสนธิ แบนกลาง. 15 ก.ย. 55 : สนทนากลุ่ม)

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ใหม่ๆ ทำให้เกิดข้อขัดข้องใจ ในการดำเนินการหรืออาจทำให้การกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู แนวทางการแก้ไขปัญหาคือต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจัดอบรม หรือพื้นที่เขตการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม และผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ควบคุม ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่น ให้เกิดความชัดเจนทุกคน และที่สำคัญผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังบทสนทนาบางตอนของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มดังนี้

นายจรัส ทรราชวงศ์กล่าวว่า “... ด้านวินัยและการรักษาวินัย ปัญหาคือบุคลากรให้ความสำคัญกับการเข้าอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่างๆ และอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพน้อย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีส่วนบุคลากรไม่มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนขาดคุณธรรมในใจ แนวทางแก้ปัญหามุ่งเน้นการสร้าง ความตระหนัก ให้เกิดความสำนึกในใจที่จะเปิดใจกว้างเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจกฎ ระเบียบต่างๆและมีความศรัทธาในวิชาชีพ ก็ถือว่าเป็นการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรด้วย...”

(นายจรัส ทรราชวงศ์. 15 ก.ย. 55 : สนนากลุ่ม)

นายสมทรัพย์ ภูโสตา กล่าวว่า “ ...ด้านวินัยและการรักษาวินัย บุคลากรทางการศึกษามักไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยและการดำเนินการทางวินัยจึงเป็นเหตุให้บุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยและตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย เช่นความผิดเกี่ยวกับการงาน พัสตุ เรื่องชู้สาว การลงโทษนักเรียน แนวทางแก้ปัญหามุ่งเน้น การตั้งให้ความใส่ใจผู้ได้บังคับบัญชา ให้เกิดความตระหนัก เรื่องความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย โดยส่งบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่หน่วยงานก็ยิ่งดี และเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วย...”

(นายสมทรัพย์ ภูโสตา. 15 ก.ย. 55 : สนนากลุ่ม)

5. ด้านการออกจากราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องของการออกจากราชการ เช่น การเกษียณอายุราชการ ทำให้ไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจในการพ้นวัยเกษียณอายุราชการ และมีความ ล้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์ เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน การไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงได้รับตามกฎหมายหลังเกษียณอายุราชการ เป็นต้น แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษา ควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เช่น เรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ดังบทสนทนาบางตอนของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มดังนี้

นายไพจิตร ปรีวัฒนกุล กล่าวว่า “ ...ด้านการออกจากราชการ คือ บุคลากรบางคนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการใหม่ๆ ทำให้เกิดความล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์ แนวทางแก้ไขปัญหาคือส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ๆหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียนมีการให้ความรู้หรือมีการนิเทศเป็นประจำก็สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้...”

(นายไพจิตร ปรีวัฒนกุล. 15 ก.ย. 55 : สนนากลุ่ม)

นางมุกดา เมืองนาม กล่าวว่า “...ด้านการออกจากราชการ ปัญหาคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์หลังจากการออกจากราชการ แนวทางแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ในด้านนี้ให้เกิดความชัดเจนโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนี้มาให้ความรู้ที่โรงเรียนและขยายผลความรู้ต่อบุคคลอื่นๆต่อไป...”

(นางมุกดา เมืองนาม. 15 ก.ย. 55 : สนนทากลุ่ม)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY