

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test (One Way ANOVA)

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

P แทน ค่าความน่าจะเป็น

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จะเสนอผลในรูปตารางประกอบความ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percent)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาเป็น รายด้าน รายข้อ และภาพรวม

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One way ANOVA)

ตอนที่ ๔ ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่และ ร้อยละ
รายละเอียดดังแสดงใน ตาราง ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของประชากรทั้งหมดจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑) ชาย	๘๕	๒๓.๕
๒) หญิง	๒๓๐	๖๒.๑
๒. อายุ		
๑) ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๔	๑๐.๓
๒) ๓๑-๔๐ ปี	๕๔	๑๖.๕
๓) ๔๑-๕๐ ปี	๘๓	๒๓.๓
๔) ๕๑ ปีขึ้นไป	๑๔๔	๔๕.๑
๓. ระดับการศึกษา		
๑) ปริญญาตรี	๒๓๘	๖๔.๖
๒) ปริญญาโท	๘๑	๒๕.๔
๔. ตำแหน่ง		
๑) ผู้อำนวยการ	๖	๑.๕
๒) รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ	๑๐	๓.๑
๓) หัวหน้ากลุ่มสาระ	๒๓	๘.๕
๔) ครูผู้สอน	๒๓๖	๘๖.๕
๕. ประสบการณ์		
๑) ต่ำกว่า ๖ ปี	๔๕	๑๔.๑
๒) ๖ -๑๐ ปี	๒๘	๘.๘
๓) ๑๑ – ๒๐ ปี	๓๑	๒๒.๓
๔) ๒๑ ปีขึ้นไป	๑๓๕	๕๔.๕

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๖. ขนาดโรงเรียน		
๑) โรงเรียนขนาดเล็ก	๓๕	๑๑.๐
๒) โรงเรียนขนาดกลาง	๗๓	๒๒.๕
๓) โรงเรียนขนาดใหญ่	๒๑๑	๖๖.๑

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ แสดงถึง กลุ่มประชากรที่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑

อายุ แสดงถึง กลุ่มประชากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑

ระดับการศึกษา แสดงถึง กลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาที่จบปริญญาตรี จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖ จบปริญญาโท จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔

ตำแหน่ง แสดงถึง กลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕ ครูผู้สอน จำนวน ๒๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕

ประสบการณ์ แสดงถึง กลุ่มประชากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑ ระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ ระหว่าง ๑๑ – ๒๐ ปี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ และ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕

ขนาดโรงเรียน แสดงถึง กลุ่มประชากรที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก ก จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็น รายด้าน รายข้อ และภาพรวม

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	μ	σ	ระดับ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	๓.๕๕	๐.๓๒	มาก
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	๓.๖๕	๐.๖๔	มาก
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	๓.๕๔	๐.๖๐	มาก
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๓.๕๓	๐.๓๖	มาก
๕. ด้านการออกจากราชการ	๓.๑๑	๐.๘๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๕๖	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก $\mu = ๓.๕๖$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = ๓.๑๑$

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้ตรา เขต ๑ ด้าน
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง		μ	σ	ระดับ
๑.	มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครู ร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๕	๑.๐๑	มาก
๒.	มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครู สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อ	๓.๘๒	๐.๕๕	มาก
๓.	คณะกรรมการสถานศึกษา	๓.๕๓	๐.๕๕	มาก
๔.	มีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียน แต่ละปี	๓.๖๖	๑.๐๒	มาก
๕.	การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถ และความเหมาะสมเป็นหลัก	๔.๐๕	๐.๘๒	มาก
๖.	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตใน แต่ละปี	๓.๕๕	๐.๘๘	มาก
๗.	มีการจัดทำคู่มือตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูที่ชัดเจน	๓.๘๑	๐.๕๕	มาก
๘.	จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็น ระบบ	๔.๒๕	๐.๖๑	มาก
๙.	มีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน	๔.๑๖	๐.๖๖	มาก
๑๐.	มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อ เขตพื้นที่การศึกษา	๓.๕๒	๐.๘๖	มาก
ภาพรวม		๓.๕๕	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้ตรา เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้าน
การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\mu = ๓.๕๕$ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต ๑ ด้าน
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	μ	σ	ระดับ
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	๓.๖๗	๐.๕๘	มาก
๒. ขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครู	๒.๔๒	๐.๑๕	น้อย
๓. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการตามตำแหน่ง	๓.๕๔	๐.๕๖	มาก
๔. ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน	๓.๕๒	๐.๕๕	มาก
๕. ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส	๓.๘๕	๐.๕๕	มาก
๖. ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว	๓.๘๓	๐.๕๐	มาก
๗. ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและประเมินผลเป็นเวลา ๖ เดือน – ๑ ปี อย่างยุติธรรม	๓.๗๕	๐.๕๒	มาก
๘. บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน	๓.๕๖	๐.๕๑	มาก
๙. พิจารณาคำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของข้าราชการครูและเลิกจ้างครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก
๑๐. อนุญาตให้ข้าราชการครูโอน – ย้ายและรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้	๓.๗๗	๐.๕๔	มาก
ภาพรวม	๓.๖๕	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๖๕$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๒. ขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย $\mu=๒.๔๒$

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต ๑ ด้าน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	μ	σ	ระดับ
๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่ อย่างเป็นระเบียบ	๓.๓๕	๐.๕๘	มาก
๒. จัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูเข้า ใหม่	๓.๖๕	๑.๐๖	มาก
๓. วัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลอง ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	๓.๘๓	๐.๕๔	มาก
๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	๓.๓๖	๑.๐๔	ปานกลาง
๕. อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข	๓.๕๑	๐.๕๓	มาก
๖. จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปี การศึกษา ๑ ครั้ง	๔.๑๓	๐.๕๑	มาก
๗. ครูขาดการกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	๒.๔๒	๑.๑๕	น้อย
๘. การคัดเลือกข้าราชการครู ไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงาน ตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม	๒.๓๕	๑.๒๑	น้อย
๙. จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	๓.๘๒	๐.๕๐	มาก
๑๐. แจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็น รายบุคคล	๓.๓๐	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	๓.๕๔	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้าน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๔$ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ ๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงาน
อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๓๖$ ข้อ ๗. ครูขาดการกระตือรือร้นในการแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเอง และ ข้อ ๘. การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาดูงานตาม หมวดสาระที่
ทำการสอนไม่ยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย $\mu=๒.๔๒$ และ $\mu=๒.๓๕$ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เกรเทร เขต ๑ ด้นวินัยและการรักษาวินัย

	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	μ	σ	ระดับ
๑.	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	๓.๘๑	๐.๕๒	มาก
๒.	สั่งลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย	๓.๓๓	๑.๐๓	ปานกลาง
๓.	ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	๓.๖๘	๐.๕๗	มาก
๔.	ข้าราชการครูและบุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย	๒.๗๐	๑.๒๑	ปานกลาง
๕.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท	๓.๗๖	๐.๕๕	มาก
๖.	ครูอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูได้	๓.๖๑	๐.๕๕	มาก
๗.	แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	๓.๔๗	๑.๑๑	ปานกลาง
๘.	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู	๓.๔๕	๑.๐๕	ปานกลาง
๙.	เป็นตัวอย่างที่ดีพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรม	๓.๘๗	๑.๐๐	มาก
๑๐.	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	๓.๖๗	๑.๐๓	มาก
ภาพรวม		๓.๕๓	๐.๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เกรเทร เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้นวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๕๓$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ข้อที่ ๒, สั่งลงโทษข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย ข้อที่ ๔, ข้าราชการครูและบุคลากร ไม่ได้รับความเป็น ธรรมอันเนื่องมาจ ากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัย ข้อที่ ๗,แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อที่ ๘, เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๓๓$, $\mu=๒.๗๐$, $\mu=๓.๔๗$, $\mu=๓.๔๕$ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต เขต ๑ ด้าน
การออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	μ	σ	ระดับ
๑. มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุ	๓.๓๑	๑.๑๑	มาก
๒. มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมี เหตุสงสัยว่า ข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่	๓.๔๘	๑.๐๕	ปานกลาง
๓. พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ	๓.๕๕	๐.๕๑	มาก
๔. แจ้งสิทธิที่ข้าราชการครูจะได้รับหลังออกจากราชการ	๓.๘๘	๑.๐๑	มาก
๕. ครูใหม่ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ไม่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ	๒.๕๖	๑.๑๔	ปานกลาง
๖. ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม ภาระงานของสถานศึกษาให้ ออกจากราชการ	๒.๔๔	๑.๑๘	ปานกลาง
๗. ข้าราชการครูที่หย่อนความสามารถและบกพร่องใน หน้าที่ราชการให้ออกจากราชการอย่างไม่มีเงื่อนไข	๒.๕๘	๑.๔๔	ปานกลาง
๘. ตั้งให้ผู้ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ	๒.๖๑	๑.๒๒	ปานกลาง
๙. ข้าราชการครูที่มีมลทินมัวหมองให้ ออกจากราชการ	๒.๖๘	๑.๑๕	ปานกลาง
๑๐. ข้าราชการครูที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลใน ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ออกจากราชการ	๒.๘๓	๑.๓๔	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๑๑	๐.๘๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต เขต ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการ
ออกจากราชการ การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\mu=๓.๑๑$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ใน
ระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ข้อที่ ๑. มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุ ข้อที่ ๓.
พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ และ ข้อที่ ๔.แจ้งสิทธิ
ประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก $\mu=๓.๓๑$, $\mu=๓.๕๕$,
 $\mu=๓.๘๘$ ตามลำดับ

๔.๓ การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) รายละเอียดตามตารางที่ ๔.๘ – ๔.๑๔

สมมติฐานที่ ๑ ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบ ตาม คือ เพศชาย จำนวน ๘๕ คน และเพศหญิง ๒๓๐ คน

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ๕ ด้าน	ชาย		หญิง		t	P
	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
และการกำหนดตำแหน่ง	๓.๕๕	๐.๖๕	๓.๕๓	๐.๖๓	๐.๖๐	๐.๕๔
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุ						
แต่งตั้ง	๓.๖๕	๐.๖๑	๓.๖๖	๐.๖๒	๑.๐๘	๐.๒๗
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิ						
ภาพในการปฏิบัติราชการ	๓.๖๓	๐.๕๕	๓.๕๑	๐.๖๐	๑.๖๔	๐.๑๐
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๓.๖๒	๐.๘๑	๓.๕๐	๐.๖๓	๑.๒๕	๐.๒๐
๕. ด้านการออกจากราชการ	๓.๒๒	๐.๘๗	๓.๐๗	๐.๖๗	๑.๔๖	๐.๑๔
รวม	๓.๖๔	๐.๖๒	๓.๕๓	๐.๕๖	๑.๔๖	๐.๑๔

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๓๔ คน อายุ ๓๑-๔๐ ปีจำนวน ๕๔คน อายุ ๔๑ – ๕๐ ปีจำนวน ๘๗ คน และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปจำนวน ๑๔๔ คน

สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ๕ ด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	P
๑. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๐๕	๓	๓.๓๖	๖.๗๘	๐.๐๐*
อัตรากำลังและการ	ภายในกลุ่ม	๑๕๖.๑๕	๓๑๕	๐.๔๕		
กำหนดตำแหน่ง	รวม	๑๖๖.๒๐	๓๑๘			
๒. ด้านการสรรหาและ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๐	๓	๑.๓๓	๓.๒๓	๐.๐๒*
การบรรจุแต่งตั้ง	ภายในกลุ่ม	๑๓๐.๑๒	๓๑๕	๐.๔๑		
	รวม	๑๓๔.๑๒	๓๑๘			
๓. ด้านการเสริมสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๒	๓	๑.๕๗	๕.๔๔	๐.๐๐*
ประสิทธิภาพในการ	ภายในกลุ่ม	๑๑๐.๔๐	๓๑๕	๐.๓๕		
ปฏิบัติราชการ	รวม	๑๑๖.๑๓	๓๑๘			
๔. ด้านวินัยและการรักษา	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๘๒	๓	๔.๒๗	๗.๘๗	๐.๐๐*
วินัย	ภายในกลุ่ม	๑๗๐.๕๖	๓๑๕	๐.๕๔		
	รวม	๑๘๓.๓๘	๓๑๘			
๕. ด้านการออกจาก	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๐	๓	๓.๒๖	๕.๒๕	๐.๐๐*
ราชการ	ภายในกลุ่ม	๑๕๕.๘๘	๓๑๕	๐.๖๒		
	รวม	๑๖๑.๖๘	๓๑๘			
๖. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๗.๓๓	๓	๒.๔๔	๗.๖๕	๐.๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๖๔	๓๑๕	๐.๓๑		
	รวม	๑๐๗.๙๗	๓๑๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม อายุ พบว่าผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe) รายละเอียดตามตาราง ๔.๑๐ – ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๔	๔.๒๑	๔.๑๐	๓.๖๘
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๘๔	-	- ๐.๓๗	- ๐.๒๖	๐.๐๕
๓๑ – ๔๐ ปี	๔.๒๑		-	๐.๑๐	๐.๔๒*
๔๑ – ๕๐ ปี	๔.๑๐			-	๐.๓๑*
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๖๘				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การ กำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปีและอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๘	๓.๘๐	๓.๖๔	๓.๕๓
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๘๘	-	๐.๐๘	๐.๑๔	๐.๓๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๘๐		-	๐.๐๕	๐.๒๒
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๖๔			-	๐.๑๖
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๕๓				-

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตาม
ความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตาม อายุ เป็นรายคู่
พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๒	๓.๖๐	๓.๖๖	๓.๔๐
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๖๒	-	- ๐.๐๘	- ๐.๐๔	๐.๒๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๖๐		-	๐.๐๔	๐.๓๐*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๖๖			-	๐.๒๖*
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๔๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปีและ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๐	๓.๖๕	๓.๖๓	๓.๓๒
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๖๐	-	- ๐.๐๘	๐.๐๓	๐.๓๘
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๖๕		-	๐.๑๒	๐.๔๗*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๖๓			-	๐.๓๕*
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๓๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปีและ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๔๐	๓.๓๒	๓.๑๕	๒.๕๔
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๔๐	-	๐.๐๓	๐.๔๖	๐.๔๖*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๓๒		-	๐.๑๓	๐.๓๘*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๑๕			-	๐.๒๑
๕๑ ปีขึ้นไป	๒.๕๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ต่ำกว่า ๓๑ ปีและ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู จำแนกตามอายุโดยภาพรวมเป็นรายคู่

อายุ	μ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๕	๓.๗๖	๓.๖๖	๓.๔๐
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓.๖๕	-	- ๐.๐๗	๐.๐๒	๐.๒๘
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๗๖		-	๐.๑๐	๐.๓๖*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๖๖			-	๐.๒๖*
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๔๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตาม
ความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มี
อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๒ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๕๑ปีขึ้นไปมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ปีและ ๔๑ –
๕๐ ปี

สมมติฐานที่ ๓ ผู้บริหารและครู มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๓๘ คน และระดับปริญญาโท จำนวน ๘๑ คน

สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน ๕ ด้าน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	P
	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	๓.๕๓	๐.๗๓	๔.๐๑	๐.๗๐	- ๐.๘๔	๐.๓๕
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	๓.๖๘	๐.๖๗	๓.๗๑	๐.๕๖	- ๐.๓๕	๐.๖๕
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติราชการ	๓.๕๓	๐.๖๓	๓.๕๗	๐.๕๑	- ๐.๕๐	๐.๖๑
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๓.๕๑	๐.๗๕	๓.๖๑	๐.๖๔	- ๑.๑๘	๐.๒๓
๕. ด้านการออกจากราชการ	๓.๑๑	๐.๘๒	๓.๑๒	๐.๗๒	- ๐.๐๘	๐.๙๓
รวม	๓.๕๕	๐.๖๐	๓.๖๐	๐.๕๐	- ๐.๖๕	๐.๕๘

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๑๗

ตาราง ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการ จำนวน ๖ คน รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ จำนวน ๑๐ คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน ๒๗ คน และครูผู้สอน จำนวน ๒๗๖ คน

สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ๕ ด้าน		แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	P
๑. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม		๑.๗๓	๓	๐.๕๗	๑.๑๐	๐.๓๔
	ภายในกลุ่ม		๑๖๔.๕๖	๓๑๕	๐.๕๒		
	รวม		๑๖๖.๒๙	๓๑๘			
๒. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม		๑.๕๑	๓	๐.๖๓	๑.๕๒	๐.๒๐
	ภายในกลุ่ม		๑๓๒.๒๑	๓๑๕	๐.๔๒		
	รวม		๑๓๔.๑๒	๓๑๘			
๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม		๒.๒๒	๓	๐.๗๔	๒.๐๕	๐.๑๐
	ภายในกลุ่ม		๑๑๓.๕๑	๓๑๕	๐.๓๖		
	รวม		๑๑๖.๑๓	๓๑๘			
๔. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม		๐.๔๓	๓	๐.๑๔	๐.๒๔	๐.๘๖
	ภายในกลุ่ม		๑๘๓.๓๕	๓๑๕	๐.๕๘		
	รวม		๑๘๓.๗๘	๓๑๘			
๕. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม		๕.๒๑	๓	๑.๗๓	๒.๗๓	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม		๒๐๐.๔๗	๓๑๕	๐.๖๓		
	รวม		๒๐๕.๖๘	๓๑๘			
๖. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม		๑.๑๘	๓	๐.๓๙	๑.๑๖	๐.๓๒
	ภายในกลุ่ม		๑๐๖.๗๙	๓๑๕	๐.๓๓		
รวม			๑๐๗.๙๗	๓๑๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ (Scheffe) รายละเอียดตามตาราง ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	μ	ผู้อำนวยการ รองผอ.ฝ่ายต่างๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอน			
		๒.๕๘	๓.๑๒	๒.๗๘	๓.๑๕
ผู้อำนวยการ	๒.๕๘	-	- ๐.๕๓	- ๐.๑๕	- ๐.๕๓
รองผอ.ฝ่ายต่างๆ	๓.๑๒		-	๐.๓๓	- ๐.๐๓
หัวหน้ากลุ่มสาระ	๒.๗๘			-	-๐.๓๓
ครูผู้สอน	๓.๑๕				-

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งตรา เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์ คือ ต่ำกว่า ๖ ปี จำนวน ๔๕ คน ๖ – ๑๐ ปี
จำนวน ๒๘ คน ๑๑ – ๒๐ ปีจำนวน ๗๑ คน และ ๒๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗๕ คน

สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน ๕ ด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	P
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓	๓	๐.๓๗	๐.๗๑	๐.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๑๖	๓๑๕	๐.๕๒		
	รวม	๑๖๖.๒๙	๓๑๘			
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๐๘	๓	๐.๘๐	๑.๕๑	๐.๑๒
	ภายในกลุ่ม	๑๓๑.๗๑	๓๑๕	๐.๔๑		
	รวม	๑๓๔.๑๒	๓๑๘			
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๕	๓	๐.๙๓	๒.๕๘	๐.๐๕*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๓๔	๓๑๕	๐.๓๖		
	รวม	๑๑๖.๑๓	๓๑๘			
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๐	๓	๑.๖๓	๒.๘๘	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๘.๘๘	๓๑๕	๐.๕๖		
	รวม	๑๔๓.๓๘	๓๑๘			
๕. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๖๔	๓	๒.๒๑	๓.๕๐	๐.๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๕๕.๐๕	๓๑๕	๐.๖๓		
	รวม	๒๐๕.๖๙	๓๑๘			
๖. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๕	๓	๐.๙๑	๒.๗๕	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๒๒	๓๑๕	๐.๓๓		
	รวม	๑๐๗.๙๗	๓๑๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เพียงแค่ ๔ ด้านรวมทั้งด้านรวมด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) รายละเอียดตามตาราง ๔.๒๐ – ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตาม ประสบการณ์เป็นรายคู่

ประสบการณ์	μ	ต่ำกว่า ๖ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๖	๓.๖๒	๓.๖๔	๓.๔๖
ต่ำกว่า ๖ ปี	๓.๖๖	-	๐.๐๔	๐.๐๒	๐.๒๐
๖ – ๑๐ ปี	๓.๖๒		-	- ๐.๐๒	๐.๑๖
๑๑ – ๒๐ ปี	๓.๖๔			-	๐.๑๘
๒๑ ปีขึ้นไป	๓.๔๖				-

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตาม ประสบการณ์ เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์เป็นรายคู่

ประสบการณ์	μ	ต่ำกว่า ๖ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๓.๗๔	๓.๗๑	๓.๕๕	๓.๔๓
ต่ำกว่า ๖ ปี	๓.๗๔	-	๐.๐๒	๐.๑๔	๐.๓๐
๖ – ๑๐ ปี	๓.๗๑		-	๐.๑๑	๐.๒๘
๑๑ – ๒๐ ปี	๓.๕๕			-	๐.๑๖
๒๑ ปีขึ้นไป	๓.๔๓				-

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตาม
ความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์เป็นรายคู่
พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์เป็นรายคู่

ประสบการณ์	μ	ต่ำกว่า ๖ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๓.๓๔	๓.๔๒	๓.๐๓	๓.๐๒
ต่ำกว่า ๖ ปี	๓.๓๔	-	- ๐.๐๓	๐.๒๖	๐.๓๒
๖ – ๑๐ ปี	๓.๔๒		-	๐.๓๔	๐.๔๐
๑๑ – ๒๐ ปี	๓.๐๓			-	๐.๐๕
๒๑ ปีขึ้นไป	๓.๐๒				-

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม เป็นรายคู่

ประสบการณ์	μ	ต่ำกว่า ๖ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๓.๗๒	๓.๗๒	๓.๕๕	๓.๔๕
ต่ำกว่า ๖ ปี	๓.๗๒	-	- ๐.๐๐	๐.๑๒	๐.๒๒
๖ – ๑๐ ปี	๓.๗๒		-	๐.๑๒	๐.๒๓
๑๑ – ๒๐ ปี	๓.๕๕			-	๐.๑๐
๒๑ ปีขึ้นไป	๓.๔๕				-

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้ตรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดเล็ก จำนวน ๓๕ คน ขนาดกลาง จำนวน ๗๓ คน และขนาดใหญ่ จำนวน ๒๑๑ คน

สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน ๕ ด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	P
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๓	๒	๐.๕๘	๑.๘๕	๐.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๓๒	๓๑๖	๐.๕๒		
	รวม	๑๖๖.๒๕	๓๑๘			
๒. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘	๒	๐.๘๔	๒.๐๑	๐.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๔๔	๓๑๖	๐.๔๑		
	รวม	๑๓๔.๑๒	๓๑๘			
๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๕	๒	๒.๒๒	๖.๓๐	๐.๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๑.๖๓	๓๑๖	๐.๓๕		
	รวม	๑๑๖.๑๓	๓๑๘			
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๓	๒	๒.๓๑	๔.๐๘	๐.๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๑๕	๓๑๖	๐.๕๖		
	รวม	๑๓๙.๗๘	๓๑๘			
๕. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๘	๒	๑.๑๙	๒.๑๓	๐.๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๐๒.๕๐	๓๑๖	๐.๖๔		
	รวม	๒๐๕.๖๕	๓๑๘			
๖. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๑๐๕.๒๕	๒	๑.๓๖	๔.๐๕	๐.๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๕๓	๓๑๖	๐.๓๓		
รวม			๓๑๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แค่ ๓ ด้านรวมทั้งด้านรวมด้วยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) รายละเอียดตามตาราง ๔.๒๕-๔.๒๗

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดโรงเรียน	μ	๔.๑๑	๔.๐๓	๓.๕๐
ขนาดเล็ก	๔.๑๑	-	- ๐.๐๓	- ๐.๒๒
ขนาดกลาง	๔.๐๓		-	๐.๒๖*
ขนาดใหญ่	๓.๕๐			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครู ที่อยู่ในขนาดโรงเรียน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีจำนวน ๑ คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ น้อยกว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	μ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๑๑	๔.๐๓	๓.๕๐
ขนาดเล็ก	๔.๑๑	-	๐.๐๕	๐.๓๑
ขนาดกลาง	๔.๐๓		-	๐.๒๑
ขนาดใหญ่	๓.๕๐			-

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตาม ประสพการณ์ เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	μ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๑๑	๔.๐๓	๓.๕๐
ขนาดเล็ก	๔.๑๑	-	๐.๑๐	๐.๒๕
ขนาดกลาง	๔.๐๓		-	๐.๑๕
ขนาดใหญ่	๓.๕๐			-

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต ๑ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสพการณ์ โดยภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต ๑ รายละเอียดตามตารางที่ ๔.๒๘ – ๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ผู้บริหารไม่ได้ดูแลบุคลากรอย่างจริงจังขาดความเอาใจใส่ ปล่อยให้ระดับล่างเล่นพรรคเล่นพวก ไม่สนใจระบบคุณธรรม ในสังคม ทำให้ครูบางกลุ่ม ขาดขวัญและกำลังใจ และในที่สุด ก็จะหนีออก	๑๕	๔.๓
๒. การทำงานบางตำแหน่งจัดคนไม่ตรงสายงาน	๓๐	๙.๔
๓. บุคลากรทางการศึกษายังไม่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง	๕	๒.๘
๔. การปฏิบัติงานในปัจจุบันจะเน้นไปที่เอกสาร หรืองาน ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติจริง ขาดการดูแลเอาใจใส่	๑๐	๓.๑
๕. ขาดการประสานงานและแจ้งให้บุคลากรทราบเรื่องภายใน องค์กร	๒๐	๖.๓
๖. ผู้บริหารไม่สนใจต่อหน้าที่ การได้มาของตำแหน่งไม่โปร่งใส	๕	๑.๖
๗. ครูอัตราจ้างขาดการดูแลเรื่องสวัสดิการ ทำงานหนักแต่ไม่มี อะไรเป็นแรงจูงใจ เพื่อเป็นแรงพลังในการทำงาน	๖	๑.๕
๘. ขาดการเอาใจใส่นักเรียน บางคนสอนเต็มเวลาแต่ไม่สอน เรื่องคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน	๑๒	๓.๕

ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต ๑

ข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. ฝ่ายบริหารต้องมีความจริงใจ มีคุณธรรม ต่อบุคลากร ไม่ใช่ ปล่อยให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก	๑๐	๓.๑
๒. ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเปิดใจคุยกัน และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของกันและกัน	๕	๑.๖
๓. ผู้ทำหน้าที่ด้านการบริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎระเบียบต่างๆของทุกด้านในงานบุคคล เพื่อจะได้แนะนำ เพื่อนครูได้ ระเบียบใหม่ต้องทราบมิใช่ทราบแต่ของเดิมๆ	๑๕	๔.๓
๔. จัดตั้งคณะกรรมการครูและกรรมการสถานศึกษาร่วมทำงาน เป็นระยะสั้น- ระยะยาวทำไปทีละอย่างแล้วประเมินผลงานโดย แต่งตั้งหัวหน้างานและคณะทำงานที่ชำนาญงานอย่างชัดเจน	๘	๒.๕
๕. คัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์เข้าทำงานไม่ใช่พวกใครก็รับเข้า ทำงานใช้เส้นใช้สายมาบีบบังคับมันไม่ยุติธรรมสำหรับคนไม่มี พวกไม่มีเงินวิธีสอบก็เปิดทั่วไปให้กว้างขวางไม่ใช่จับจิบรู้ใน หน่วยงานนั้นๆ	๓	๒.๒
๖. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ตน รับผิดชอบ	๑๒	๓.๘
๗. อัตรากำลังครูควรจะให้ชัดเจนจัดหาครูให้ตรงกับกลุ่มสาระ	๒๐	๖.๓
๘. ควรจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่าง ต่อเนื่องทันกับเทคโนโลยีและการบริหารในเหตุการณ์ปัจจุบัน	๒๕	๗.๘
๙. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอและยุติธรรม	๕	๒.๘