

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในจำนวน 14 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 426 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.25

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ แล้วเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตอนที่ 2 เสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 2 - 5

2.2 วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้สถิติเปรียบเทียบ t-test แล้วนำเสนอในตารางที่ 6 - 10

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 11 - 15

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 16 - 29

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเสนอไว้ในตารางที่ 30 - 31

ตอนที่ 5 เสนอความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะในคำถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=426)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	326	76.5
หญิง	100	23.5
2. อายุ		
21-30 ปี	22	5.2
31-40 ปี	187	43.9
41-50 ปี	153	35.9
51-60 ปี	64	15.0
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	9.6
ปริญญาตรี	376	88.3
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.1
4. อายุราชการ		
1-5 ปี	26	6.1
6-10 ปี	23	5.4
11-15 ปี	114	26.8
16-20 ปี	101	23.7
21 ปีขึ้นไป	162	38.0

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=426)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารโรงเรียน	213	50.0
ครูผู้สอน	213	50.0
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนนี้		
ต่ำกว่า 1 ปี	32	7.5
1-5 ปี	121	28.4
6-10 ปี	83	19.5
11-15 ปี	97	22.8
16-20 ปี	50	11.7
21 ปีขึ้นไป	43	10.1
7. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	55	25.8
ขนาดกลาง	101	47.4
ขนาดใหญ่	57	26.8

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ เป็นดังนี้คือ ผู้ตอบเป็นเพศชายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 21-30 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.2 ด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 88.3 มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 38.0 รองลงมาคืออายุ 11-15 ปี ร้อยละ 26.8 และน้อยที่สุดคืออายุ 6-10 ปี ร้อยละ 5.4 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 28.4 และรองลงมาร้อยละ 22.8 ในระยะเวลา 11-15 ปี และต่ำกว่า 1 ปี มีเพียงร้อยละ 7.5 ขนาดของโรงเรียนมากที่สุดคือขนาดกลางร้อยละ 47.4 รองลงมาเป็นขนาดใหญ่ร้อยละ 26.8 และขนาดเล็กร้อยละ 25.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้านการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีการได้รับครูใหม่ของโรงเรียน							
1.1 การสอบแข่งขัน(บรรจุใหม่)	1.99	1.45	2.01	1.38	2.00	1.42	น้อย
1.2 คัดเลือกตามโครงการคุรุทายาท, เพชรในตม,ครูช่วยสอน	1.24	0.63	1.30	0.68	1.27	0.66	น้อยที่สุด
1.3 ย้ายมาจากที่อื่น	3.57	1.40	3.41	1.34	3.50	1.38	ปานกลาง
1.4 โอนมาจากหน่วยงานอื่น	1.17	0.51	1.23	0.67	1.21	0.60	น้อยที่สุด
1.5 มาช่วยราชการ	1.35	0.73	1.31	0.60	1.33	0.68	น้อยที่สุด
2. การควบคุมการทดลองปฏิบัติราชการ ของครูบรรจุใหม่ มีการดำเนินการดังนี้							
2.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณา จากความรู้ความสามารถ	3.97	1.09	3.70	1.12	3.84	1.12	มาก
2.2 ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานของ โรงเรียนให้ทราบและถือปฏิบัติ	3.94	1.04	3.70	1.11	3.82	1.09	มาก
2.3 นิเทศ ติดตามผลงานเป็นระยะ	3.50	0.95	3.31	1.04	3.41	1.00	ปานกลาง
2.4 ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างรัดกุม	3.43	0.99	3.32	1.00	3.38	1.01	ปานกลาง
รวม	2.68	0.51	2.59	0.54	2.64	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในด้านการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$) เมื่อพิจารณาโดยวิธีการได้รับครูใหม่ของโรงเรียนพบว่าเป็นครูมาใหม่โดยวิธีการย้ายมากที่สุด ($\bar{X}=3.50$) รองลงมาเป็นการสอบบรรจุใหม่ ($\bar{X}=2.00$) และน้อยที่สุดคือการโอนมาจากหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=1.21$) ในด้านการทดลองปฏิบัติราชการการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=3.84$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบำรุงรักษาศาลาการ

ด้านการบำรุงรักษาศาลาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีปฐมนิเทศครูใหม่ในโรงเรียน							
1.1 แจกเอกสารการสอนและคู่มือ							
การปฏิบัติงาน	3.42	1.10	3.35	1.13	3.39	1.12	ปานกลาง
1.2 ชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบ							
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.73	0.89	3.56	0.92	3.65	0.91	มาก
1.3 แนะนำครูใหม่ต่อหน้าแถวนักเรียน	4.23	1.01	4.20	1.12	4.22	1.07	มาก
1.4 มอบหมายให้ครูที่ปรึกษาแนะนำ							
กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด	3.54	1.00	3.40	1.04	3.48	1.03	ปานกลาง
2. วิธีการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียน							
2.1 ผู้บริหารจัดเอง	3.03	1.16	3.10	1.24	3.07	1.21	ปานกลาง
2.2 ขอความคิดเห็นจากผู้ช่วยผู้บริหาร	2.84	1.15	2.94	1.08	2.89	1.12	ปานกลาง
2.3 จัดให้ตามความต้องการของ							
สายชั้นหรือกลุ่มวิชา	3.30	1.09	3.50	1.00	3.40	1.05	ปานกลาง
2.4 ปรึกษากับคณะครู	3.96	0.91	4.06	0.92	4.01	0.92	มาก
2.5 จัดให้ตามความสมัครใจของครู	2.86	1.15	3.19	1.14	3.03	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. การติดตามนิเทศงานหลังจากจัดครู เข้าปฏิบัติงาน							
3.1 ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ	3.84	0.75	3.54	0.82	3.70	0.80	มาก
3.2 ยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้ผล ดีต่อที่ประชุมคณะครู	4.00	0.74	3.65	0.89	3.83	0.84	มาก
4. บุคคลที่มีบทบาทในการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่							
4.1 ผู้บริหาร	4.23	0.95	3.97	1.03	4.10	1.01	มาก
4.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.31	1.21	3.29	1.10	3.31	1.16	ปานกลาง
4.3 หัวหน้าสายชั้น	3.20	1.17	3.15	1.12	3.18	1.15	ปานกลาง
5. มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครูไปใช้ประโยชน์ในด้าน							
5.1 การพิจารณาความดีความชอบ	4.14	0.83	3.84	0.93	3.99	0.90	มาก
5.2 การเลื่อนตำแหน่ง	3.84	0.84	3.53	0.96	3.69	0.92	มาก
5.3 การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.74	0.86	3.45	0.95	3.60	0.92	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของครู ข้อที่ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงคือ							
6.1 ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู	4.54	0.61	4.05	1.03	4.30	0.88	มาก
6.2 สกิดีวันลา	3.64	0.87	3.59	0.98	3.62	0.93	มาก
6.3 การมาทำงานและการกลับ	3.88	0.72	3.48	0.90	3.69	0.84	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสถานการณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการบำรุงรักษานักเรียน (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษานักเรียน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.4 การปฏิบัติงานที่สนองนโยบาย ของผู้บริหารโรงเรียน	4.08	0.71	3.81	0.85	3.95	0.80	มาก
6.5 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในความ รับผิดชอบของครู	3.96	0.78	3.53	0.96	3.75	0.90	มาก
6.6 ความถี่ห่างของการได้รับความ ชอบกรณีพิเศษ	3.42	0.90	3.50	0.89	3.46	0.90	ปานกลาง
7. วิธีการที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครู ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง							
7.1 เสนอข่าวสารข้อมูลการขอ เลื่อนตำแหน่ง	3.95	0.85	3.74	0.85	3.85	0.86	มาก
7.2 เสนอแนะ แนะนำการขอเลื่อน ตำแหน่ง	4.03	0.72	3.72	0.88	3.88	0.82	มาก
7.3 ให้คำรับรองและรายงานความ สามารถของผู้ขอเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.80	3.76	0.89	3.90	0.86	มาก
8. ประเภทความผิดที่ครูในโรงเรียน ประถมศึกษาประพฤติ							
8.1 มาสายบ่อย	1.97	0.89	1.89	0.95	1.94	0.93	น้อย
8.2 ลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควร	1.63	0.84	1.64	0.84	1.64	0.84	น้อย
8.3 ละทิ้งหน้าที่	1.26	0.55	1.34	0.67	1.31	0.62	น้อยที่สุด
8.4 ทะเลาะวิวาท	1.17	0.43	1.21	0.58	1.19	0.52	น้อยที่สุด
8.5 มีเรื่องซุบซิบ	1.16	0.47	1.17	0.54	1.17	0.51	น้อยที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.6 เล่นการพนัน	1.36	0.61	1.28	0.61	1.32	0.62	น้อยที่สุด
8.7 เมาสຸກในเวลาปฏิบัติราชการ	1.26	0.59	1.27	0.55	1.27	0.58	น้อยที่สุด
8.8 ชอบแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว	1.32	0.63	1.25	0.53	1.29	0.59	น้อยที่สุด
8.9 ทຸຈິດในหน้าที่	1.15	0.57	1.18	0.60	1.17	0.59	น้อยที่สุด
9. วิธีการขั้นต้นที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือก ดำเนินการแก้ครูที่ประพฤติผิดวินัย							
9.1 ขึ้นะข้อเสียหยาอันเกิดแก่ตัว ผู้กระทำผิด	3.92	1.20	3.64	1.20	3.78	1.21	มาก
9.2 ว่ากล่าวตักเตือน	3.40	1.17	3.36	1.18	3.38	1.18	ปานกลาง
9.3 ตั้งกรรมการสอบสวนหาสาเหตุ เบื้องต้น	1.80	1.08	2.02	1.14	1.92	1.12	น้อย
9.4 รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	1.70	1.03	1.81	1.11	1.76	1.08	น้อย
10. ประเภทสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่โรงเรียนจัดให้แก่ครู							
10.1 จัดที่พักอาศัยให้	2.68	1.40	2.80	1.33	2.74	1.37	ปานกลาง
10.2 การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน	3.45	1.09	3.39	1.16	3.43	1.13	ปานกลาง
10.3 จัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเงิน	2.85	1.33	2.65	1.36	2.76	1.35	ปานกลาง
10.4 จัดบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร่วมกับสປອ.	2.61	1.25	2.64	1.32	2.63	1.29	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
11. วิธีการบำรุงขวัญและกำลังใจที่ โรงเรียนจัดให้แก่ครู							
11.1 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สะดวกสบายให้ครู	3.77	0.82	3.44	0.92	3.61	0.89	มาก
11.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.19	0.69	3.81	0.95	4.00	0.86	มาก
11.3 มอบงานอย่างเป็นธรรมและ ตรงความสามารถ	4.19	0.69	3.84	0.88	4.02	0.81	มาก
11.4 สนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครู	4.30	0.67	3.97	0.91	4.14	0.82	มาก
11.5 พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	4.38	0.64	3.80	0.91	4.10	0.84	มาก
รวม	3.17	0.31	3.05	0.40	3.11	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) การประเมินทิศครูใหม่มีการปฏิบัติตามหัวข้อ คือ การแนะนำครูใหม่ต่อหน้าแถวนักเรียนมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือการชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=3.65$) และมีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาแนะนำกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{X}=3.48$)

ส่วนการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนมีการปฏิบัติด้วยวิธีที่ปรึกษากับคณะครูมากที่สุด ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาเป็นการจัดให้ตามความต้องการของสายชั้นหรือกลุ่มวิชา ($\bar{X}=3.40$) และผู้บริหารจัดเอง ($\bar{X}=3.07$)

ด้านการติดตามนิเทศงานหลังจากจัดครูเข้าปฏิบัติงานแล้วมีวิธีการปฏิบัติโดยการยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้ผลดีต่อที่ประชุมคณะครูมากที่สุด ($\bar{X}=3.83$) รองลงมาคือการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ($\bar{X}=3.70$)

บุคคลที่มีบทบาทในการติดตามผลของการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่มากที่สุดคือตัวผู้บริหารเอง ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือผู้ช่วยผู้บริหาร ($\bar{X}=3.31$) และหัวหน้าสายชั้น ($\bar{X}=3.18$)

โรงเรียนมีการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.69$) และการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.60$)

ในการพิจารณาความดีความชอบของครูพบว่าผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือการทำงานที่สนองนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}=3.95$) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในความรับผิดชอบของครู ($\bar{X}=3.75$) ข้อที่น่าสังเกตคือการใช้ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงความถี่ทางของการได้รับความชอบเป็นกรณีพิเศษในการพิจารณาความชอบน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.46$)

ในการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งโรงเรียนได้มีส่วนช่วยโดยการให้คำรับรองและรายงานความสามารถของผู้ขอเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาเป็นการเสนอแนะแนะนำการขอเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.88$) และเสนอข่าวสารข้อมูลการขอเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=3.85$)

การประพฤติดีของครูในโรงเรียนพบว่าอยู่ในอัตราที่น้อยและน้อยที่สุดโดยมีความผิดกรณีมาสายบ่อยมากที่สุด ($\bar{X}=1.94$) รองลงมาคือการลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ($\bar{X}=1.64$) และเล่นการพนัน ($\bar{X}=1.32$)

การดำเนินการทางวินัยแก่ครูที่กระทำผิด ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการในขั้นต้นคือวิธีการชี้แนะข้อเสียหยาอันเกิดแก่ตัวผู้กระทำผิดมากที่สุด ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือการว่ากล่าวตักเตือน ($\bar{X}=3.38$) และการตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนหาสาเหตุเบื้องต้น ($\bar{X}=1.92$)

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทางโรงเรียนดำเนินการให้แก่ครูพบว่ามีการจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนมากที่สุด ($\bar{X}=3.43$) รองลงมาคือการจัดตั้งกองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน ($\bar{X}=2.76$) และการจัดที่พักอาศัยให้ ($\bar{X}=2.74$)

การบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนพบว่าการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาคือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=4.10$) และการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและตรงความสามารถ ($\bar{X}=4.02$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครู ได้มีการพัฒนาตัวเองดังนี้							
1.1 การเข้ารับการฝึกอบรม	4.33	0.64	4.15	0.84	4.24	0.75	มาก
1.2 การเข้าศึกษาต่อ	3.98	0.83	3.84	1.05	3.92	0.95	มาก
1.3 การทำผลงานทางวิชาการ	3.47	1.08	3.52	1.20	3.50	1.14	ปานกลาง
1.4 การเขียนหนังสืออ่านประกอบหรือ แบบฝึกหัดประกอบบทเรียน	2.96	1.14	3.00	1.23	2.99	1.19	ปานกลาง
1.5 การค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง	3.04	1.15	3.06	1.31	3.05	1.24	ปานกลาง
2. ครูที่ได้รับการพัฒนามาแล้วได้รับการ ส่งเสริมดังนี้							
2.1 มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	4.23	0.73	3.87	0.89	4.05	0.84	มาก
2.2 ส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทาง วิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ	3.62	0.98	3.53	1.04	3.58	1.01	มาก
2.3 ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงานและ แนะนำครูด้วยกัน	3.69	0.91	3.55	1.00	3.63	0.96	มาก
รวม	3.67	0.68	3.53	0.84	3.62	0.77	มาก

จากตารางที่ 4 การปฏิบัติของโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) ในรายด้านโรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) รองลงมาคือการเข้ารับการศึกษาคู่ ($\bar{X}=3.92$) และการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=3.50$) ส่วนการส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนามาแล้วพบว่ามีมอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากที่สุด ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานและแนะนำครูด้วยกัน ($\bar{X}=3.63$) และส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ ($\bar{X}=3.58$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาด้านการให้ทุนจากงาน

ด้านการให้ทุนจากงาน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนมีการพัฒนา

ตำแหน่งหน้าที่โดยวิธีดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาข้าราชการเพราะไม่ผ่าน

การทดลองปฏิบัติราชการ	1.01	0.19	1.05	0.33	1.04	0.27	น้อยที่สุด
1.2 การโอน	1.37	0.62	1.36	0.60	1.37	0.61	น้อยที่สุด
1.3 การย้าย	2.99	1.16	3.00	1.16	3.00	1.61	ปานกลาง
1.4 การไปช่วยปฏิบัติราชการที่อื่น	1.53	0.50	1.46	0.50	1.50	0.50	น้อยที่สุด
1.5 การถูกลงโทษทางวินัยอย่าง							
ร้ายแรงปลดออก ไล่ออก	1.00	0.09	1.02	0.16	1.02	0.14	น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านการให้พ้นจากงาน (ต่อ)

ด้านการให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.6 การลาออก	1.14	0.34	1.14	0.34	1.14	0.35	น้อยที่สุด
1.7 การเกษียณอายุราชการ	1.37	0.70	1.41	0.76	1.39	0.74	น้อยที่สุด
1.8 การตาย	1.07	0.25	1.07	0.25	1.07	0.26	น้อยที่สุด
รวม	1.44	0.25	1.44	0.27	1.44	0.26	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5 ในการให้พ้นจากตำแหน่งของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในภาพรวมพบว่าการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.44$)
ในรายด้านพบว่าการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายมากที่สุด ($\bar{X}=3.00$) รองลงมาคือการไปช่วย
ราชการที่อื่น ($\bar{X}=1.50$) ส่วนที่น้อยที่สุดคือการถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงปลดออก ไล่ออก
($\bar{X}=1.02$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
 ของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการสรรหาบุคลากร

ด้านการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนได้รับครูใหม่มาด้วยวิธีการดังต่อไปนี้					
1.1 การสอนแข่งขัน (บรรจุใหม่)	1.99	1.45	2.01	1.38	-0.17
1.2 คัดเลือกตามโครงการคุรุทายาท, เพชรในตม, ครูช่วยสอน	1.24	0.63	1.30	0.68	-0.88
1.3 ย้ายมาจากที่อื่น	3.57	1.40	3.41	1.34	1.16
1.4 โอนมาจากหน่วยงานอื่น	1.17	0.51	1.23	0.67	-1.05
1.5 มาช่วยราชการ	1.35	0.73	1.31	0.6	0.57
2. การควบคุมการทดลองปฏิบัติราชการของครูบรรจุใหม่ มีการดำเนินการดังนี้					
2.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากความรู้อ ความสามารถ	3.97	1.09	3.70	1.12	2.52*
2.2 ขึ้นงานนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ ทราบและถือปฏิบัติ	3.94	1.04	3.70	1.11	2.28*
2.3 นิเทศติดตามผลงานเป็นระยะ	3.50	0.95	3.31	1.04	1.98*
2.4 ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างรัดกุม	3.43	0.99	3.32	1.0	1.11*

* $P < .05$

จากตารางที่ 6 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าในด้านการสรรหาบุคลากรผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับประเด็นการทดลองปฏิบัติราชการของครูบรรจุใหม่ในทุกหัวข้อรายย่อย โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาศาลาการ

ด้านการบำรุงรักษาศาลาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีปฐมนิเทศครูใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้มากที่สุด					
1.1 แจกเอกสารการสอนและคู่มือการปฏิบัติงาน	3.42	1.10	3.35	1.13	0.65
1.2 ชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3.73	0.89	3.56	0.92	1.97*
1.3 แนะนำครูใหม่ต่อหน้าแถวนักเรียน	4.23	1.01	4.20	1.12	0.32
1.4 มอบหมายให้ครูที่ปรึกษาแนะนำกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด	3.54	1.00	3.40	1.04	1.42
2. วิธีการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่พบมากที่สุด					
2.1 ผู้บริหารจัดเอง	3.03	1.16	3.10	1.24	-0.64
2.2 ขอความคิดเห็นจากผู้ช่วยผู้บริหาร	2.84	1.15	2.94	1.08	-0.95
2.3 จัดให้ตามความต้องการของสายชั้นหรือกลุ่มวิชา	3.30	1.09	3.50	1.00	-2.03*
2.4 ปรึกษากับคณะครู	3.96	0.91	4.06	0.92	-1.10
2.5 จัดให้ตามความสมัครใจของครู	2.86	1.15	3.19	1.14	-2.95*

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. วิธีการติดตามนิเทศงานหลังจากจัดครูเข้าปฏิบัติงาน แล้วได้มีการติดตามดังนี้					
3.1 ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ	3.84	0.75	3.54	0.82	3.86*
3.2 ยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้ผลดีต่อที่ประชุม คณะครู	4.00	0.74	3.65	0.89	4.47*
4. บุคคลที่มีบทบาทในการติดตามผลการปฏิบัติงานของ ครูบรรจุใหม่มีดังนี้					
4.1 ผู้บริหาร	4.23	0.95	3.97	1.03	2.72*
4.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.31	1.21	3.29	1.10	0.25
4.3 หัวหน้าสายชั้น	3.20	1.17	3.15	1.12	0.42
5. มีการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ดังนี้					
5.1 การพิจารณาความดีความชอบ	4.14	0.83	3.84	0.93	3.44*
5.2 การเลื่อนตำแหน่ง	3.84	0.84	3.53	0.96	3.62*
5.3 การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.74	0.86	3.45	0.95	3.30*
6. ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูข้อที่ ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงมากคือ					
6.1 ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู	4.54	0.61	4.05	1.03	6.00*
6.2 สติปัญญา	3.64	0.87	3.59	0.98	0.57
6.3 การมาทำงานและการกลับ	3.88	0.72	3.48	0.90	4.96*

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.4 การปฏิบัติงานที่สนองนโยบายของผู้บริหาร					
โรงเรียน	4.08	0.71	3.81	0.85	3.62*
6.5 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในความรับผิดชอบของครู	3.96	0.78	3.53	0.96	4.97*
6.6 ความถี่ห่างของการได้รับความชอบกรณีพิเศษ	3.42	0.90	3.50	0.89	-0.86
7. วิธีการที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเลื่อน					
ตำแหน่งคือ					
7.1 เสนอข่าวสารข้อมูลการขอเลื่อนตำแหน่ง	3.95	0.85	3.74	0.85	2.56*
7.2 เสนอแนะ แนะนำการขอเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.72	3.72	0.88	3.90*
7.3 ให้คำรับรองและรายงานความสามารถของผู้ขอ					
เลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.80	3.76	0.89	3.31*
8. ความผิดทางวินัยที่ครูมักจะมีประพฤติดัง					
8.1 มาสายบ่อย	1.97	0.89	1.89	0.95	0.89
8.2 ลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควร	1.63	0.84	1.64	0.84	-0.11
8.3 ละทิ้งหน้าที่	1.26	0.55	1.34	0.67	-1.33
8.4 ทะเลาะวิวาท	1.17	0.43	1.21	0.58	-0.75
8.5 มีเรื่องชู้สาว	1.16	0.47	1.17	0.54	-0.19
8.6 เล่นการพนัน	1.36	0.61	1.28	0.61	1.26
8.7 เมาสู่ราในเวลาปฏิบัติราชการ	1.26	0.59	1.27	0.55	-0.08
8.8 ขอบแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว	1.32	0.63	1.25	0.53	1.15
8.9 ทุจริตในหน้าที่	1.15	0.57	1.18	0.60	-0.65

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบำรุงรักษาศาลาการ (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาศาลาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. วิธีการขั้นต้นที่ผู้บริหารโรงเรียนเลือกดำเนินการ แก้ครูที่ประพฤติผิดวินัย					
9.1 ชี้แนะข้อเสียหายอันเกิดแก่ตัวผู้กระทำผิด	3.92	1.20	3.64	1.20	2.38*
9.2 ว่ากล่าวตักเตือน	3.40	1.17	3.36	1.18	0.41
9.3 ตั้งกรรมการสอบสวนหาสาเหตุเบื้องต้น	1.80	1.08	2.02	1.14	-2.00*
9.4 รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	1.70	1.03	1.81	1.11	-1.03
10. ประเภทสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่โรงเรียน จัดให้แก่ครู					
10.1 จัดที่พักอาศัยให้	2.68	1.40	2.80	1.33	-0.96
10.2 การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน	3.45	1.09	3.39	1.16	0.53
10.3 จัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเงิน	2.85	1.33	2.65	1.36	1.51
10.4 จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีร่วมกับ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	2.61	1.25	2.64	1.32	-0.23
11. วิธีการบำรุงขวัญและกำลังใจที่โรงเรียนจัดให้แก่ครู					
11.1 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวก สบายให้ครู	3.77	0.82	3.44	0.92	3.81*
11.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	0.69	3.81	0.95	4.70*
11.3 มอบงานอย่างเป็นธรรมและตรงความ สามารถ	4.19	0.69	3.84	0.88	4.57*
11.4 สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู	4.30	0.67	3.97	0.91	4.36*
11.5 พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.38	0.64	3.80	0.91	7.64*

* $P < .05$

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในด้านการบำรุงรักษานุเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางประเด็นคือการปฐมนิเทศครูใหม่ ในข้อ 1.2 , การจัดครูเข้าปฏิบัติงานในข้อ 2.3 และ 2.5 การติดตามนิเทศงานหลังจากจัดครูเข้าปฏิบัติงาน ในข้อ 3.1 และ 3.2 บทบาทในการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ ในข้อ 4.1 การนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้ประโยชน์ ในข้อ 5.1, 5.2 และ 5.3 การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู ในข้อ 6.1, 6.3, 6.4 และ 6.5 การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ในข้อ 7.1, 7.2 และ 7.3 การดำเนินการขึ้นต้นแก่ครูที่กระทำผิดวินัย ในข้อ 9.1 การบำรุงขวัญและกำลังใจในข้อ 11.1, 11.2, 11.3, 11.4 และ 11.5 โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เป็นที่น่าสังเกตในด้านการบำรุงรักษานุเคราะห์ที่ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันในรายข้อเป็นอย่างมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการพัฒนาคณาการ

ด้านการพัฒนาคณาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตัวเองดังนี้					
1.1 การเข้ารับการฝึกอบรม	4.33	0.64	4.15	0.84	2.46*
1.2 การเข้าศึกษาต่อ	3.98	0.83	3.84	1.05	1.53
1.3 การทำผลงานทางวิชาการ	3.47	1.08	3.52	1.20	-0.42
1.4 การเขียนหนังสืออ่านประกอบหรือแบบฝึกประกอบบทเรียน	2.96	1.14	3.00	1.23	-0.37
1.5 การค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง	3.04	1.15	3.06	1.31	-0.16
2. ครูที่ได้รับการพัฒนามาแล้วได้รับการส่งเสริมดังนี้					
2.1 มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.23	0.73	3.87	0.89	4.44*
2.2 ส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการงานวิจัยต่าง ๆ	3.62	0.98	3.53	1.04	0.91
2.3 ส่งเสริมให้เผยแพร่ผลงานและแนะนำครูด้วยกัน	3.69	0.91	3.55	1.00	1.57

* $P < .05$

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่าผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตัวเองในเรื่อง การเข้ารับการฝึกอบรม และการพิจารณาครูที่ได้รับการพัฒนามาแล้ว คือ การมอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ข้าราชการครูในโรงเรียนมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยวิธีดังต่อไปนี้					
1.1 การพ้นจากราชการเพราะไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ	1.01	0.19	1.05	0.33	-1.43
1.2 การโอน	1.37	0.62	1.36	0.60	0.24
1.3 การย้าย	2.99	1.16	3.00	1.16	-0.13
1.4 การไปช่วยปฏิบัติราชการที่อื่น	1.53	0.50	1.46	0.50	1.45
1.5 การถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ปลดออกไล่ออก	1.00	0.09	1.02	0.16	-1.43
1.6 การลาออก	1.14	0.34	1.14	0.34	0.00
1.7 การเกษียณอายุราชการ	1.37	0.70	1.41	0.76	-0.66
1.8 การตาย	1.07	0.25	1.07	0.25	0.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนด้านการให้พ้นจากงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ด้านการปฏิบัติ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการสรรหาบุคลากร	2.68	.51	2.59	.54	1.88
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.17	.30	3.05	.40	3.60*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.67	.68	3.57	.84	1.34
ด้านการให้ทุนจากงาน	1.43	.25	1.44	.26	-.16

* $P < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	2.57	.60		
กลาง	101	2.62	.51		
ใหญ่	57	2.73	.46	2.5992	.0755
รวม	213	2.64	.52		

$P > .05$

จากตารางที่ 11 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านขนาดของ
โรงเรียน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	5	3.04	.41		
กลาง	101	3.10	.34		
ใหญ่	57	3.20	.31	5.6219	.0039
รวม	213	3.11	.36		

$P < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกันโดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในระดับสูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ตารางที่ 13 แสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

ขนาดโรงเรียน	เล็ก (3.04)	กลาง (3.10)	ใหญ่ (3.20)
เล็ก	-	.06	.16*
กลาง	-	.06	
ใหญ่	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขนาดโรงเรียนทีละคู่แล้วพบว่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็คือโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในระดับที่น่าพึงพอใจกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่เหลือนอกนั้นมิมีสภาพการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	3.57	.75		
กลาง	101	3.64	.73		
ใหญ่	57	3.61	.84	.2407	.7862
รวม	213	3.62	.77		

$P > .05$

จากตารางที่ 14 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านขนาด
ของโรงเรียน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการให้ทุนจากงานในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน
คือขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	1.43	.22		
กลาง	101	1.43	.27		
ใหญ่	57	1.46	.27	.5642	.5692
รวม	213	1.44	.26		

$P > .05$

จากตารางที่ 15 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านการให้ทุนจากงานในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายละเอียด 4 ด้าน

ตารางที่ 16 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น							
ในการวางแผนกำลังคน	2.69	0.94	2.64	0.94	2.67	0.95	ปานกลาง
2. ขาดความร่วมมือจากครูในการให้ข้อมูล							
ที่จำเป็นในการวางแผนกำลังคน	2.25	0.94	2.32	1.81	2.29	0.91	น้อย
3. จำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ของ ก.ค.	2.73	1.50	2.75	1.43	2.74	1.47	ปานกลาง
4. การบรรจุครูหรือการย้ายครูไม่ทันกับ							
ความต้องการของโรงเรียน	3.21	1.45	3.31	1.46	3.27	1.47	ปานกลาง
5. ครูมีวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ	3.23	1.22	3.28	1.18	3.26	1.21	ปานกลาง
6. มีครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา	1.92	1.12	2.01	1.22	1.97	1.17	น้อย
รวม	2.68	0.71	2.72	0.75	2.70	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ในภาพรวมพบว่าปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$) ในรายข้อพบว่าการบรรจุครูหรือการย้ายครูไม่ทันตามความต้องการของโรงเรียนเป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}=3.27$) รองลงมาคือครูมีวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ ($\bar{X}=3.26$) และจำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ของ ก.ค. ($\bar{X}=2.74$) การมีครูเกินในบางสาขาวิชาเป็นปัญหาน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.97$)

ตารางที่ 17 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาด้านการบำรุงรักษาศาลาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเป็น ธรรมเนียมแก่ครูที่ใหม่	1.94	1.01	2.04	1.05	2.00	1.03	น้อย
2. การจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยากเนื่อง จากคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ	2.56	1.06	2.46	1.10	2.51	1.09	ปานกลาง
3. การนิเทศภายในมักไม่ได้รับความร่วมมือ และการยอมรับจากครู	2.08	1.00	2.22	1.06	2.16	1.03	น้อย
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมักไม่ได้รับ ความร่วมมือจากครู	1.99	0.97	2.01	0.97	2.01	0.97	น้อย
5. ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความ ชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น	2.18	1.09	2.27	1.11	2.23	1.11	น้อย
6. ครูขอย้ายกันมากในแต่ละปี	1.66	0.88	1.79	1.00	1.73	0.95	น้อย
7. ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1.90	0.97	1.79	1.00	2.01	1.05	น้อย
8. ครูขาดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	2.26	1.04	2.37	1.09	2.32	1.07	น้อย
9. ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ล่าช้าและ ไม่เหมาะสมตามที่ควรจะได้รับ	2.39	1.02	2.53	1.20	2.46	1.12	น้อย
10. โรงเรียนขาดข้อมูลประวัติข้าราชการ ครูที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร งานบุคคล	2.05	1.00	1.97	1.01	2.01	1.01	น้อย
11. โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	3.07	1.08	3.19	1.12	3.13	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 17 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล (ต่อ)

ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม							
และปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานของครู	2.04	0.91	2.06	0.92	2.05	0.92	น้อย
13. โรงเรียนขาดความเอาใจใส่ในการ							
ขอลื่อนตำแหน่งของครู	1.90	0.89	2.04	0.92	1.98	0.91	น้อย
14. โรงเรียนขาดครูเนื่องจากครูขอไป							
ช่วยราชการที่อื่น	1.69	0.81	1.73	0.92	1.80	1.11	น้อย
15. ครูมีปัญหาขัดแย้งกันจนทำให้เกิดผลกระทบ							
ต่อการบริหารงาน	1.56	0.81	1.73	0.92	1.65	0.88	น้อย
16. ครูมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารจนทำให้							
เกิดปัญหาต่อการบริหารงาน	1.42	0.70	1.62	0.85	1.53	0.79	น้อย
17. ครูมีที่พักอยู่ไกลจากโรงเรียนทำให้มาปฏิบัติ							
งานไม่ทันเวลา	1.90	0.57	2.14	0.64	1.96	1.00	น้อย
รวม	2.04	0.57	2.14	0.64	2.09	0.61	น้อย

จากตารางที่ 17 พบว่าในภาพรวมมีปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X}=2.09$) ในรายข้อพบว่า
โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัญหามากที่สุด
($\bar{X}=3.13$) รองลงมาคือการจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยากเนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามความ
ต้องการ ($\bar{X}=2.51$) และครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ล่าช้าและไม่เหมาะสมตามที่ควรจะได้รับ
($\bar{X}=2.46$) การขัดแย้งของครูกับผู้บริหารจนทำให้เกิดปัญหาแก่การบริหารงานเป็นปัญหาน้อยที่สุด
($\bar{X}=1.53$) ที่สุดคือ

ตารางที่ 18 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากร ที่แน่นอน	2.19	0.91	2.31	0.96	2.26	0.94	น้อย
2. โรงเรียนขาดวิทยากรที่มีความรู้ความ สามารถที่จะนำมาพัฒนาบุคลากร	2.70	1.02	2.82	1.10	2.77	1.07	ปานกลาง
3. โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร	3.11	1.12	3.25	1.10	3.19	1.12	ปานกลาง
4. โรงเรียนไม่ได้รับความสนใจและความ ร่วมมือจากครูในการเข้ารับการฝึกอบรม	2.00	0.83	2.08	0.92	2.04	0.88	น้อย
5. โรงเรียนส่งเสริมและให้ความสนใจ กิจกรรมด้านอื่นมากกว่าด้านพัฒนาบุคลากร	2.43	0.94	2.42	0.90	2.43	0.92	น้อย
6. โครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาไม่ตรงกับ ความต้องการของโรงเรียน	2.39	0.99	2.44	0.98	2.42	0.99	น้อย
7. ครูขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง	2.46	1.03	2.47	1.05	2.47	1.05	น้อย
8. ครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างผลงาน ทางวิชาการ	2.69	1.05	2.65	1.13	2.67	1.10	ปานกลาง
9. ครูที่ไปรับการพัฒนาล้วนไม่ได้นำความรู้ ที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับงานในหน้าที่	2.58	0.96	2.59	1.07	2.59	1.02	ปานกลาง
รวม	2.51	0.67	2.56	0.72	2.54	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.54$) ส่วนในรายข้อพบว่าโรงเรียนชาตวิสตอุปกรณัและงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}=3.19$) รองลงมาคือโรงเรียนชาตวิทยาการที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=2.77$) และครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}=2.67$)

ตารางที่ 19 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้โอน-ย้าย	2.04	1.25	1.94	1.08	2.00	1.17	น้อย
2. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากโรงเรียนในการดำเนินงานจำเป็น							
ขอโอน ขอย้าย	1.82	1.04	1.73	0.92	1.78	0.99	น้อย
3. ครูไม่ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากโรงเรียนในการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่	1.73	1.03	1.71	0.89	1.73	0.96	น้อย
4. ไม่มีความเข้าใจและความผูกพันอันดีระหว่างโรงเรียนกับครูที่พ้นจากตำแหน่ง	1.84	1.07	1.81	0.96	1.83	1.02	น้อย
รวม	1.87	0.92	1.80	0.79	1.83	0.85	น้อย

จากตารางที่ 19 พบว่าในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.83$) ส่วนในรายข้อพบว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้โอน-ย้าย เป็นปัญหามากที่สุด ($\bar{X}=2.00$) รองลงมาคือไม่มีความเข้าใจและความผูกพันอันดี ระหว่างโรงเรียนกับครูที่พ้นจากตำแหน่ง ($\bar{X}=1.83$) และครูไม่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากโรงเรียนในกรณีที่มีความจำเป็นต้องขอโอน-ขอย้าย ($\bar{X}=1.78$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านคือด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน

ตารางที่ 20 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ประเด็นปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านการสรรหาบุคลากร	2.70	0.73	ปานกลาง
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.09	0.61	น้อย
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.54	0.69	ปานกลาง
ด้านการให้พ้นจากงาน	1.83	0.86	น้อย
รวม	2.29	0.56	น้อย

จากตารางที่ 20 พบว่าในภาพรวมปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.29$) ปัญหาในรายด้านพบว่าอันดับแรกด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$) รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.54$) ด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X}=1.83$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการ วางแผนกำลังคน	2.69	0.94	2.64	0.94	0.56
2. ขาดความร่วมมือจากครูในการให้ข้อมูลที่จำเป็น ในการวางแผนกำลังคน	2.25	0.94	2.32	1.87	-0.80
3. จำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ของ ก.ค.	2.73	1.50	2.75	1.43	-0.13
4. การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน	3.21	1.45	3.31	1.46	-0.73
5. ครูมีวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ	3.23	1.22	3.28	1.18	-0.40
6. มีครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา	1.92	1.12	2.01	1.22	-0.78
รวม	2.68	0.71	2.72	0.75	-0.66

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาด้านการสรรหาบุคลากรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
แก่ครูที่ใหม่	1.94	1.01	2.04	1.05	-0.99
2. การจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยากเนื่องจากคุณสมบัติ					
ไม่ตรงตามความต้องการ	2.56	1.06	2.46	1.10	1.03
3. การนิเทศภายในมักไม่ได้รับความร่วมมือและการ					
ยอมรับจากครู	2.08	1.00	2.22	1.06	-0.36
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมักไม่ได้รับความร่วมมือ					
จากครู	1.99	0.97	2.01	0.97	-0.25
5. ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบกรณี					
พิเศษ 2 ชั้น	2.18	1.09	2.27	1.11	-0.83
6. ครูขอย้ายกันมากในแต่ละปี	1.66	0.88	1.79	1.00	-1.38
7. ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1.90	0.97	1.79	1.00	-0.29*
8. ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.26	1.04	2.37	1.09	-1.00
9. ครูได้รับสวัสดิการต่างๆล่าช้าและไม่เหมาะสมตาม					
ที่ควรจะได้รับ	2.39	1.02	2.53	1.20	-1.26
10. โรงเรียนขาดข้อมูลประวัติข้าราชการครูที่จะนำมา					
ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	2.05	1.00	1.97	1.01	0.81
11. โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก					
ในการปฏิบัติงานของครู	3.07	1.08	3.19	1.12	-1.10

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

ปัญหาด้านการบำรุงรักษาสภาพคลาการ	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมและปลอดภัย					
สำหรับการปฏิบัติงานของครู	2.04	0.91	2.06	0.92	-0.26
13. โรงเรียนขาดความเอาใจใส่ในการขอเลื่อนตำแหน่ง					
ของครู	1.90	0.89	2.04	0.92	-1.61
14. โรงเรียนขาดครูเนื่องจากครูขอย้ายไปช่วยราชการ					
ที่อื่น	1.69	1.00	1.90	1.20	-1.97
15. ครูมีปัญหาขัดแย้งกันจนทำให้เกิดผลกระทบต่อการ					
บริหารงาน	1.56	0.81	1.73	0.92	-2.00*
16. ครูมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารจนทำให้เกิดปัญหาต่อ					
การบริหารงาน	1.42	0.70	1.62	0.85	-2.66*
17. ครูมีที่พักอยู่ไกลจากโรงเรียนทำให้มาปฏิบัติงาน					
ไม่ทันเวลา	1.90	0.94	2.02	1.04	-1.21
รวม	2.04	0.57	2.14	0.64	-1.72

*P < .05

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความเห็นแตกต่างกันใน 3 ประเด็น คือ ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน, ครูมีปัญหาขัดแย้งกันจนทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน และครูมีที่พักอยู่ไกลจากโรงเรียนทำให้มาปฏิบัติงานไม่ทันเวลา

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่แน่นอน	2.19	0.91	2.31	0.96	-1.29
2. โรงเรียนขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะมาพัฒนาบุคลากร	2.70	1.02	2.82	1.10	-1.18
3. โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร	3.11	1.12	3.25	1.10	-1.30
4. โรงเรียนไม่ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากครูในการเข้ารับการฝึกอบรม	2.00	0.83	2.08	0.92	-0.93
5. โรงเรียนส่งเสริมและให้ความสนใจกิจกรรมด้านอื่นมากกว่าด้านพัฒนาบุคลากร	2.43	0.94	2.42	0.90	0.05
6. โครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	2.39	0.99	2.44	0.98	-0.54
7. ครูขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง	2.46	1.03	2.47	1.05	-0.09
8. ครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ	2.69	1.05	2.65	1.13	0.40
9. ครูที่ไปรับการพัฒนาล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างเป็นประโยชน์กับงานในหน้าที่	2.58	0.96	2.59	1.07	-0.14
รวม	2.51	0.67	2.56	0.72	-0.81

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้โอน-ย้าย	2.04	1.25	1.94	1.08	0.91
2. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากโรงเรียน ในการมีความจำเป็นต้องขอโอน ขอย้าย	1.82	1.04	1.73	0.92	0.93
3. ครูไม่ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากโรงเรียนใน การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่	1.73	1.03	1.71	0.89	0.25
4. ไม่มีความเข้าใจและความผูกพันอันดีระหว่าง โรงเรียนกับครูที่พ้นจากตำแหน่ง	1.84	1.07	1.81	0.96	0.33
รวม	1.87	0.92	1.80	0.79	0.75

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน

ประเด็นปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการสรรหาบุคลากร	2.67	0.70	2.72	0.74	-0.66
ด้านการบำรุงรักษามูลค่า	2.04	0.56	2.14	0.64	-1.72
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.51	0.66	2.56	0.72	-0.81
ด้านการให้พ้นจากงาน	1.86	0.91	1.80	0.79	0.75

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในภาพรวมทุกด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านการสรรหาบุคลากร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	2.75	0.75		
กลาง	101	2.68	0.69		
ใหญ่	57	2.68	0.76	.4292	.6513
รวม	213	2.70	0.72		

$P > .05$

จากตารางที่ 26 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการสรรหาบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน
ในด้านขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 27 แสดงผลเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	2.13	0.61		
กลาง	101	2.09	0.59		
ใหญ่	57	2.03	0.63	.6558	.5196
รวม	213	2.09	0.60		

$P > .05$

จากตารางที่ 27 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียน
ที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงผลเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ด้านการพัฒนากุศลกร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	2.46	0.67		
กลาง	101	2.55	0.66		
ใหญ่	57	2.57	0.76	.7468	.4745
รวม	213	2.53	0.69		

$P > .05$

จากตารางที่ 28 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านการพัฒนากุศลกร ไม่มีความแตกต่างกันในด้าน
ขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 29 แสดงผลเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน 3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ด้านการให้พ้นจากงาน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	F	P
เล็ก	55	1.87	0.86		
กลาง	101	1.80	0.84		
ใหญ่	57	1.87	0.87	.2320	.7930
รวม	213	1.83	0.85		

$P > .05$

จากตารางที่ 29 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในด้านการให้พ้นจากงานไม่มีความแตกต่างกันใน
ด้านขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
กระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกรายละเอียด 4 ด้าน

ตารางที่ 30 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็น
ด้วยของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและ
พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	

ก. ด้านการสรรหาบุคลากร

1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผน

ด้านกำลังคน เช่น การกำหนดความต้องการ

การครูสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น 4.06 1.13 4.01 1.12 4.04 1.13 มาก

2. การวางแผนอัตราากำลังคนภายในโรงเรียน

ควรมาจากมติของที่ประชุมคณะครู 3.89 0.97 3.94 0.94 3.92 0.96 มาก

3. ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สอบบรรจุครู

ให้มีมูลี่ในกาฬสินธุ์นั้น ๆ เพื่อแก้

ปัญหาการขอย้ายบ่อยของครู 3.92 1.14 3.91 1.11 3.92 1.13 มาก

4. ควรเกลี่ยอัตรากำลังครูที่เหมาะสมให้

แล้วเสร็จในระดับอำเภอ 4.15 1.03 4.17 1.00 4.16 1.02 มาก

ข. ด้านการบำรุงรักษาคูณการ

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีอำนาจยับยั้งคำสั่ง

ให้ครูไปช่วยราชการ 4.13 1.11 4.02 1.10 4.08 1.11 มาก

ตารางที่ 30 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2. การมอบหมายงานควรให้ตรงกับความรู้							
ความสามารถของบุคคล	4.43	0.74	4.44	0.73	4.44	0.74	มาก
3. ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ							
วางแผนการดำเนินงานในโรงเรียน	4.36	0.78	4.35	0.73	4.36	0.76	มาก
4. ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ							
ในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.59	0.68	4.62	0.61	4.61	0.65	มากที่สุด
5. ผู้บริหารควรสร้างสรรคความสามัคคีของ							
หมู่คณะโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลาง	4.38	0.79	4.36	0.73	4.37	0.76	มาก
6. ผู้บริหารควรเข้านิเทศภายในทุกห้อง							
เรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4.08	0.92	4.26	0.79	4.18	0.86	มาก
7. การพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ							
ควรใช้วิธีหมุนเวียนกันเพื่อสร้างขวัญ							
กำลังใจให้ครูทุกคนมีความหวัง	3.11	1.16	3.26	1.18	3.19	1.17	ปานกลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน							
โรงเรียนควรกระทำอย่างต่อเนื่องทุก							
เดือนและประกาศให้ทราบอย่างชัดเจน	3.89	0.82	3.99	0.77	3.94	0.80	มาก
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรกระทำ							
ในรูปองค์คณะบุคคลมากกว่าให้อำนาจ							
ผู้บริหารคนเดียว	3.77	1.01	4.02	0.96	3.90	1.00	มาก

ตารางที่ 30 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. การพิจารณาความชอบประจำปีควรมี เกณฑ์เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ที่ทางราชการ กำหนดเพื่อความเหมาะสม	3.94	0.90	3.92	0.95	3.94	0.93	มาก
11. ผู้บริหารควรสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรู้ ลึกซึ้งเป็นเจ้าของหน่วยงาน	4.38	0.74	4.40	0.74	4.40	0.74	มาก
12. ผู้บริหารควรใช้วิธีการจูงใจบุคลากร เพื่อให้งานในความรับผิดชอบของแต่ละ บุคคลบรรลุเป้าหมาย	4.35	0.73	4.34	0.76	4.35	0.75	มาก
13. ควรเร่งรัดการเบิกเงินสวัสดิการให้ ได้รับโดยเร็ว	4.40	0.76	4.35	0.81	4.38	0.79	มาก
14. การพิจารณาการย้ายหรือการขอไปช่วย ราชการควรยึดหลักคุณธรรมไม่ควรใช้ความ ชอบพอเป็นส่วนตัวหรือเส้นสายเครือญาติ	4.53	0.78	4.42	0.94	4.48	0.87	มาก
15. ปัญหาการย้าย การบรรจุครูควรทำให้ รวดเร็วทันความต้องการของโรงเรียน และครู	4.52	0.78	4.52	0.85	4.52	0.81	มากที่สุด
16. การดำเนินการทางวินัยต้องมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.43	0.88	4.48	0.85	4.46	0.87	มาก
17. ควรมีรางวัลพิเศษสำหรับผู้บริหารที่อยู่ ปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียน	4.14	1.01	4.09	1.01	4.12	1.03	มาก

ตารางที่ 30 จำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเห็นด้วยของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		รวม		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค. <u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>							
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาเป็นประจำทุกปี	4.40	0.75	4.46	0.75	4.43	0.75	มาก
2. ครูผู้สอนควรได้รับการทบทวนความรู้เป็นประจำเพื่อให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่	4.46	0.71	4.50	0.76	4.48	0.74	มาก
ง. <u>ด้านการให้ทุนจากงาน</u>							
1. บุคลากรที่จะพ้นจากงานควรได้รับการแนะนำในการขอบำเหน็จบำนาญและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรได้รับ	4.51	0.74	4.53	0.65	4.52	0.70	มากที่สุด
2. ผู้ที่ออกจากราชการควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่างๆ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนนับจากวันพ้นตำแหน่ง	4.51	0.88	4.59	0.63	4.56	0.77	มากที่สุด
3. ผู้ที่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่รับผิดชอบควรได้รับการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	4.40	0.84	4.46	0.73	4.44	0.79	มาก
รวม	4.28	0.54	4.32	0.47	4.30	0.50	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าในภาพรวมข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา มีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$) ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งแยกเป็นรายข้อได้ว่าเห็นด้วยกับการเกลี้ยอัตรากำลังที่เหมาะสมให้แล้วเสร็จในระดับอำเภอมากที่สุด ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านกำลังคน เช่น การกำหนดความต้องการครูสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น ($\bar{X}=4.04$) 105 และการวางแผนอัตรากำลังคนภายในโรงเรียนควรมาจากมติที่ประชุมคณะครู ($\bar{X}=3.92$) ซึ่งเท่ากันกับหัวข้อควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบบรรจุครูให้มีภูมิลำเนาในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อแก้ปัญหาการขอย้ายบ่อยของครู ($\bar{X}=3.92$) ด้านการบำรุงรักษาศุลากร มีความเห็นด้วยกับหัวข้อที่ว่า ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) รองลงมาคือปัญหาการย้าย การบรรจุครูควรทำให้รวดเร็วทันต่อความต้องการของโรงเรียนและครู ($\bar{X}=4.52$) และการพิจารณาการย้ายหรือการขอไปช่วยราชการควรยึดหลักคุณธรรมไม่ควรใช้ความชอบพอเป็นส่วนตัวหรือเส้นสายเครือญาติ ($\bar{X}=4.48$) ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดสองประเด็นคือครูผู้สอนควรได้รับการทบทวนความรู้เป็นประจำเพื่อให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่มากที่สุด ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=4.43$) ด้านการให้พ้นจากงาน มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมากที่สุดสามประเด็น โดยมีความเห็นด้วยกับการให้ผู้ที่ออกจากราชการควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนนับจากวันพ้นตำแหน่งมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$) รองลงมาคือบุคลากรที่จะพ้นจากงาน ควรได้รับการแนะนำในการขอบำเหน็จบำนาญและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับ ($\bar{X}=4.52$) และผู้ที่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่รับผิดชอบควรได้รับการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=4.44$)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ก. <u>ด้านการสรรหาบุคลากร</u>					
1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านกำลังคน เช่นการกำหนดความต้องการครูสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น	4.06	1.13	4.01	1.12	0.47
2. การวางแผนอัตรากำลังคนภายในโรงเรียนควรมา จากมติของที่ประชุมคณะครู	3.89	0.97	3.94	0.94	-0.56
3. ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สอบบรรจุครูให้มีมูลาเนา ในจังหวัดนั้นๆเพื่อแก้ปัญหาการขอย้ายบ่อยของครู	3.92	1.14	3.91	1.11	0.17
4. ควรเกลี่ยอัตรากำลังครูที่เหมาะสมให้แล้วเสร็จใน ระดับอำเภอ	4.15	1.03	4.17	1.00	-0.24
ข. <u>ด้านการบำรุงรักษาคณาจารย์</u>					
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีอำนาจยับยั้งคำสั่งให้ครูไป ช่วยราชการ	4.13	1.11	4.02	1.10	1.00
2. การมอบหมายงานควรให้ตรงกับความรู้ความ สามารถของบุคคล	4.43	0.74	4.44	0.73	-0.07
3. ควรให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินงานในโรงเรียน	4.36	0.78	4.35	0.73	0.13

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4. ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.59	0.68	4.62	0.61	-0.45
5. ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ของหมู่คณะโดยใช้กิจกรรมเป็นสื่อกลาง	4.38	0.79	4.36	0.73	0.19
6. ผู้บริหารควรเข้านิเทศภายในทุกห้องเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4.08	0.92	4.26	0.79	-2.19*
7. การพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษควรใช้วิธีหมุนเวียนกันเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูทุกคนมีความหวัง	3.11	1.16	3.26	1.18	-1.28
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนควรกระทำอย่างต่อเนื่องทุกเดือนและประกาศให้ทราบอย่างชัดเจน	3.89	0.82	3.99	0.77	-1.27
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรกระทำในรูปองค์คณะบุคคลมากกว่าให้อำนาจผู้บริหารคนเดียว	3.77	1.01	4.02	0.96	-2.59*
10. การพิจารณาความชอบประจำปีควรมีเกณฑ์เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดเพื่อความเหมาะสม	3.94	0.90	3.92	0.95	0.27
11. ผู้บริหารควรสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของหน่วยงาน	4.38	0.74	4.40	0.74	-0.26

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกรายละเอียดเป็นรายชื่อ (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. ผู้บริหารควรใช้วิธีการจูงใจบุคลากรเพื่อให้งานใน					
ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลบรรลุเป้าหมาย	4.35	0.73	4.34	0.76	0.13
13. ควรเร่งรัดการเบิกเงินสวัสดิการให้ได้รับโดยเร็ว	4.40	0.76	4.35	0.81	0.67
14. การพิจารณาการย้ายหรือการขอไปช่วยราชการควร					
ยึดหลักคุณธรรมไม่ควรใช้ความชอบพอเป็นส่วนตัว					
หรือเส้นสายเครือญาติ	4.53	0.78	4.42	0.94	1.34
15. ปัญหาการย้าย การบรรจุครูควรทำให้รวดเร็ว					
ทันความต้องการของโรงเรียนและครู	4.52	0.78	4.52	0.85	0.06
16. การดำเนินการทางวินัยต้องมีความยุติธรรมไม่					
เลือกปฏิบัติ	4.43	0.88	4.48	0.85	-0.61
17. ควรมีรางวัลพิเศษสำหรับผู้บริหารที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่					
ประจำในโรงเรียน	4.14	1.01	4.09	1.01	0.42
ค. <u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาเป็นประจำทุกปี	4.40	0.75	4.46	0.74	-0.84
2. ครูผู้สอนควรได้รับการทบทวนความรู้เป็นประจำเพื่อ					
ให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่	4.46	0.71	4.50	0.76	-0.59

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกรายละเอียดเป็นรายชื่อ (ต่อ)

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ง. <u>ด้านการให้พ้นจากงาน</u>					
1. บุคลากรที่จะพ้นจากงานควรได้รับการแนะนำในการขอรับบำเหน็จบำนาญและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับ	4.51	0.74	4.53	0.65	-0.35
2. ผู้ที่ออกจากราชการควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือนนับจากวันพ้นตำแหน่ง	4.51	0.88	4.59	0.63	-1.07
3. ผู้ที่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่รับผิดชอบควรได้รับการควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	4.40	0.84	4.46	0.73	-0.79

* $P < .05$

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรพบว่ามี ความแตกต่างกันในประเด็นผู้บริหารควรเข้านิเทศภายในทุกห้องเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานควรกระทำในรูปองค์คณะบุคคลมากกว่าให้อำนาจผู้บริหารคนเดียว โดยมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนา

บุคลากรผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นกับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
อย่างสอดคล้องกัน ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เสนอความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการสรรหาบุคลากร

1. ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก
2. ในโรงเรียนระดับประถมยังขาดบุคลากรที่จำเป็นอย่างเช่นครูผู้สอนสายภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ยิ่งขาดแคลนมาก
3. ควรจัดสรรครูให้ครบตามจำนวนที่โรงเรียนต้องการ
4. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสขาดครูที่มีวุฒิตรงตามวิชาที่โรงเรียนต้องการ
5. การบรรจุครูใหม่ช้ามาก ควรให้ทันโรงเรียนเปิดใหม่พฤหัสบดีของทุกปี
6. ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรต้องสุจริต
7. ควรให้มีบุคลากรเพิ่มขึ้นมาอีกในตำแหน่งธุรการของโรงเรียน ครูผู้สอนควรให้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว
8. ควรบรรจุบุคลากรที่ขาดแคลนและเกลี้ยอัตรာให้เป็นจริงตามเกณฑ์ ก.ค.ที่กำหนด
9. ด้านสรรหาบุคลากร การวางแผน หรือการจัดสรรนั้นน่าจะรับทราบปัญหาจากหน่วยงานระดับล่างขึ้นไปเพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องถูกจุดที่ต้องการและตรงเป้า
10. การบรรจุควรเป็นบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้ท้องถิ่นนั้น ๆ
11. ควรเกลี้ยอัตรากำลังครูให้เสร็จในระดับอำเภอก่อนจึงมีการบรรจุใหม่
12. ควรจัดสรรให้มีครูสนับสนุนอย่างน้อยโรงเรียนละ 3 คน (ครูธุรการการเงิน และครูโภชนาการ)
13. ควรสอบบรรจุรวมไม่ควรแยกวุฒิเพราะครูสามารถสอนได้ทุกวิชา

14. การพิจารณาเรื่องย้ายต่างจังหวัดควรพิจารณาอย่างเร่งด่วนไม่ควรกักเรื่องไว้
อย่างทุกวันนี้

15. ควรให้ผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจในการลงโทษขั้นสูง

16. การย้ายกลับภูมิลำเนา และย้ายร่วมกับคู่สมรส ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

17. ควรสอบถามไปยังโรงเรียนขยายโอกาสว่าต้องการครูสอนวิชาเอกอะไร

18. โรงเรียนควรมีอำนาจในการพิจารณาบรรจุครูและย้าย

19. ให้โรงเรียนจ้างครูทำการสอนได้ตามความต้องการ

20. การบรรจุครูไม่ควรพิจารณาจากเกณฑ์อย่างเดียว ควรคำนึงถึงความขาดแคลนของ
สปอ. และโรงเรียนเป็นหลักเพราะโรงเรียนห่างไกลยังขาดแคลนในขณะที่เขตเมือง เกินเกณฑ์

21. ไม่อยากให้รับครูมาช่วยราชการ โดยการฝากชื่อเอาไว้เฉย ๆ เพราะกันตำแหน่ง
ครูที่จะย้ายมาจริง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน

2. ระดับอำเภอควรติดตามพฤติกรรมครูด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือฟัง

แต่รายงานอย่างเดียว

3. ควรจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอ

4. ควรจัดหางบประมาณในการบำรุงรักษาบุคลากร

5. ควรบำเหน็จความชอบให้ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุดอย่างสม่ำเสมอ

มีกำหนดเวลา อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไปควรได้รับการพิจารณา

6. ครูต้องหารายได้ด้านอื่นเสริมอาชีพหลักเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบกับ
กับรายได้ต่างกันมาก

7. การพิจารณาความดีความชอบ ควรยึดหลักการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานวิชาการ
เป็นหลัก

8. การนิเทศติดตามผลต้องทำอย่างต่อเนื่อง

9. ควรจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการครูให้ทัดเทียมกับนายแพทย์มีรต บ้านฟรีและค่า

ตอบแทนที่สูงให้ยกกระดืบเป็นบุคคลชั้นหนึ่งของสังคม

10. ในการแต่งตั้งหรือตัดโอนควรให้มีความเสมอภาคโดยเฉพาะการช่วยข้าราชการครู

11. โรงเรียนขนาดเล็กมักจะถูกมองข้ามในเรื่องนี้ การพิจารณาความดีความชอบมักจะมองว่าไม่เป็นธรรม

12. การโยกย้ายควรเป็นไปตามความต้องการของครูมากที่สุดเพราะการทำงานจะดีขึ้น

13. ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร

14. การช่วยราชการไม่จำเป็นจริง ๆ ไม่ควรอนุญาตให้ไป

15. ความดีความชอบควรเพิ่มเงินเดือนขึ้นจาก 6 % ให้เป็น 10%

16. บุคลากรควรได้รับการอบรมเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวอย่างน้อยปีละครั้ง

17. ผู้บริหารควรย้ายสับเปลี่ยนตามวาระ3-4ปีในระหว่างโรงเรียนหรือกลุ่มไม่ควร

อยู่ที่เดิม

18. ควรจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้ครู เพื่อความมั่นคงในชีวิต

19. สปจ.ควรจัดหากองทุนมาให้ทางโรงเรียนบริหารกองทุนตามความเหมาะสม

20. การเบิกเงินต่าง ๆ ควรทำได้ตลอดเดือน

21. จัดให้มีการเรียนการสอนหลักสูตรและวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

22. ครูบรรจุใหม่ถ้าเข้าบ้านอยู่จริงควรเบิกค่าเช่าบ้านได้

23. การเข้ารับการฝึกอบรมควรได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเต็มตามสิทธิ์

24. จัดที่อยู่อาศัยให้ฟรีสำหรับผู้เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้

25. ขวัญและกำลังใจย่อมมาจากเงินเดือนและเงินสวัสดิการที่เพียงพอไม่ใช่ส่งเสริม

ให้เป็นหนี้เช่นกู้เงินสหกรณ์

26. คู่มือ แผนการสอน หนังสือเรียน ต้องเพียงพอ และทันเวลาตามยุคตามสมัย

ด้านการให้พัฒนาบุคลากร

1. บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อให้ทันวิทยาการที่ทันสมัย

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการให้มากที่สุดและกระทำอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการฝึกอบรมในแต่ละงานให้ถี่ขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและมีการดำเนินการ

ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 ให้ง่ายขึ้น

4. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในโอกาสอันควร

5. ควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
6. การจัดอบรมบุคลากรให้ทำอย่างจริงจังตามงบประมาณที่ตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ
7. ควรให้ครูผู้สอนได้เข้าอบรมทบทวนความรู้เป็นประจำเพื่อให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่
8. ควรมีงบประมาณและทุนส่งเสริมการวิจัยแก่บุคลากรเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้า

ในหน้าที่

9. ควรจัดฝึกอบรมทุนส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยให้ครูติดตามข่าวสาร ระเบียบข้อปฏิบัติ เพื่อให้พัฒนาวิถีชีวิตของตน

10. ควรจัดงบประมาณเพื่อให้ระดับกลุ่มและโรงเรียนมีโอกาสบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร

11. กำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการที่แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยจนทำตามไม่ทัน
12. ควรจัดโควตาการศึกษาต่อให้มากกว่าเดิม โดยเฉพาะระดับปริญญาโท-เอก
13. ควรฝึกอบรมด้านวินัยครูเพื่อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
14. ควรมีการติดตามและเสนอแนะการทำผลงานของครูผู้สอน ผู้บริหารหรือลดเกณฑ์

ก.ค. ได้ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งด้วย

15. ควรพิจารณาที่อยู่อาศัย ภูมิฐานะของบุคลากรกับที่ทำงานควรอยู่ใกล้เพื่อสวัสดิการต่าง ๆ

16. ควรจะจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้แก่โรงเรียนในด้านต่างๆให้มากที่สุด

17. ควรมีการอบรมครูผู้สอนโดยวิทยากรผู้มีความรู้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติสามารถนำไปใช้จริงได้ ควรจัดงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะให้โรงเรียนมากขึ้น

18. หน่วยงานศึกษานิเทศก์ควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

19. จัดอบรมสัมมนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จัดตามความต้องการของครู การอบรมเข้มที่ผ่านมา ป.1-5 ไม่ค่อยได้ผลเพราะงบประมาณน้อย ครูยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอน

20. ให้ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจ บุคลากรที่ทำงานดีเด่นและกระตุ้นบุคลากรที่เฉื่อยชาในหน้าที่การงาน

21. ส่งเสริมครูดีเด่น กำหนดยุทธศาสตร์ผู้ประพฤตินิเทศวินัยและจรรยาบรรณครู กวาดล้างผู้ทุจริตประจบสอพลอจัดการให้หมดสิ้นจะทำให้ค่าของครูสูงขึ้น

22. ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนามากที่สุด
23. ศึกษาต่อเพิ่มเติมฟรี อบรมทุกด้านควรมีค่าตอบแทน
24. ให้ทางโรงเรียนดำเนินการเอง โดยได้รับงบประมาณสนับสนุน ไม่ควรนำภาพรวมจากอำเภอ หรือจังหวัดมาพัฒนา
25. ควรให้ครูผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมฟรีทุกอย่างไม่ว่าเรื่องใด ๆ ควรเพิ่มเงินพิเศษจากการมีวิทยบัตรผ่านการอบรมด้วย
26. การอบรมโครงการต่าง ๆ มักจะอยู่ในช่วงกันยายน และตุลาคมบ่อยและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเหลืออยู่จำนวนน้อยมีปัญหาเรื่องจัดการเรียนการสอน
27. ควรส่งเสริมครูให้มีความที่มีความสามารถและความชำนาญด้านวิชาการต่าง ๆ ได้เผยแพร่บุคลากรอื่น ๆ ให้เห็นกันอย่างทั่วถึง
28. การพัฒนาบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่องเพราะเข้าใจว่าบุคลากรในระดับประถมศึกษาขวัญและกำลังใจเพราะผู้มีความสามารถให้คำแนะนำไปอยู่หน่วยงานอื่นมาก
29. ในการเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ควรใช้หลักเกณฑ์น้อยกว่านี้
30. ครูมีความสนใจในการฝึกอบรมแต่ไม่ค่อยเข้าอบรมต้งานเพราะสถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกล
31. ผู้บริหารระดับสูงของ สปจ.ควรมีโครงการสัญจรพบปะบุคลากรในสปอ. กลุ่มโรงเรียนมากขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น

การพ้นจากงาน

1. ควรได้รับบำเหน็จบำนาญเงินช่วยเหลือต่างๆ ให้ได้ส่วนที่สูงสุดและเป็นธรรมมากที่สุด
2. ควรได้รับบำเหน็จบำนาญอย่างรวดเร็วและให้ทันตามความต้องการ
3. ให้บำนาญขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. ถ้าบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพด้านวิชาชีพควรให้ออกไปฝึกผ่านและบรรจุครูใหม่มาแทนจะมีไฟแรง งานจะมีคุณภาพ
5. ควรจัดสวัสดิการแก่ผู้พ้นตำแหน่งจากหน่วยงานอย่างนิงมีนิง ได้
6. กรณีกระทำผิดวินัยควรให้ผู้ถูกลงโทษถึงขั้นออกจากราชการขอความเป็นธรรมจากศาลด้วย

7. ควรมีการแนะแนวการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องก่อนที่จะพวาท่านเหล่านั้นจะเดินไปสู่ถนนสายที่ 61 เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่ท่านผู้ถึงฝั่งแล้ว แนะนำอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และสภาพจิตใจแต่ละคน
8. เน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไขหรือการให้พ้นจากราชการโดยประชุมอบรมเพื่อปลูกฝังวินัยเพื่อคุณธรรมให้มากพร้อมยกตัวอย่างกรณีที่ทำให้เกิดความผิดให้ชัดเจน
9. ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำอย่างเป็นธรรม
10. ควรปฏิบัติตามระเบียบให้เท่าเทียมกันหมด
11. ควรมีการดำเนินการด้านวินัยอย่างจริงจังเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่าง
12. ควรให้พ้นจากงานเมื่อหมดประสิทธิภาพแม้ว่าจะยังมีให้พ้นจากหน้าที่
13. ติดตามและให้ข้าราชการกลับเข้าราชการในกรณีที่ไม่ร้ายแรง
14. โรงเรียนควรมีอำนาจในการพ้นจากงานของบุคลากร
15. ถ้ามีความผิดจริงควรให้ออกจากราชการทันทีในวัน โดยความประมาทเลินเล่อ
16. ผู้ที่ขาดความรับผิดชอบควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษให้มีการกระตุ้นให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น
17. ในกรณีให้พ้นจากงานควรพิจารณาให้เป็นธรรมไม่ควรลำเอียงโดยเฉพาะในเรื่องเส้นสาย
18. ควรจัดทำวารสารเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยกรณีความผิดเป็นตัวอย่างสม่ำเสมอ
19. ควรให้โอกาสบุคคลที่กระทำความผิดให้พิจารณาถึงความดีที่ผ่านมาของเขาบ้าง