

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตใน 4 ด้านคือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนคือ

4.1 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา นั้นได้ยึดเอาแนวคิดหลักของนักวิชาการที่สำคัญ 4 ประการ

4.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีรายละเอียดของผลการศึกษาราย

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็น

4.1 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารซึ่งรวมถึงผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มครูผู้สอน

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง
หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

สถานภาพ	ประเภทกลุ่มตำแหน่ง		รวม	
	ผู้บริหาร	ผู้สอน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	64	49	113	32.47
หญิง	6	229	235	67.53
รวม	70	278	348	100.00
2. อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	-	-
30-40 ปี	17	30	47	13.50
41-50 ปี	33	169	202	58.05
51-60 ปี	20	79	99	28.45
รวม	70	278	348	100.00
3. อายุราชการ				
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	-	-
5-10 ปี	-	-	-	-
11-15 ปี	5	6	11	3.23
16-20 ปี	15	53	66	18.92
เกินกว่า 20 ปี	50	219	269	77.85
รวม	70	278	348	100.00

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง
หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน (ต่อ)

สถานภาพ	ประเภทกลุ่มตำแหน่ง		รวม	
	ผู้บริหาร	ผู้สอน	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหรือหน้าที่ในปัจจุบัน				
ผู้บริหาร	58	-	70	20.11
ผู้ช่วยผู้บริหาร	12	-	-	79.89
ครูผู้สอน	-	278	278	79.89
รวม	70	278	348	100.00

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมแล้วเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่
แล้วเป็นเพศหญิง มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนมากมีอายุโดยเฉลี่ย ระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 58.05
ด้านอายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยอายุราชการเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 269 คน
คิดเป็นร้อยละ 77.85 ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นครูผู้สอน จำนวน 278 คน คิดเป็น
ร้อยละ 79.89 เป็นผู้บริหาร 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11

4.2 สถานปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

สถานปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษานั้นได้รายงานโดยยึด
ตามแนวคิดหลักของนักวิชาการที่สำคัญ 4 ประการดังที่ได้กล่าวไว้แล้วคือ

1. การหาได้มาซึ่งบุคลากร
2. การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรนั้นจากงาน

ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาริวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาแสดงให้ทราบได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	3.11	1.02	ปานกลาง
2. การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร	3.35	1.00	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	3.40	0.97	ปานกลาง
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.32	1.97	ปานกลาง
รวม	3.32	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 โดยภาพรวมเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานแต่ละด้าน
มาก-น้อยต่างกันตามลำดับดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.40$)
ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติลดหลั่นกันลงไปคือ การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ($\bar{X} = 3.35$)
การให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.32$) และการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการให้ค่าซึ่งบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การให้ค่าซึ่งบุคลากร			
1. โรงเรียนได้วางแผนด้านอัตราค่าจ้างคนให้ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวน โรงเรียนตามเกณฑ์ของ สปจ. และ ก.ค.	3.59	0.91	มาก
2. โรงเรียนได้จัดทำระบบข้อมูลและสาร สนเทศด้านบุคลากร โดยยึดความ ชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย	3.48	0.90	ปานกลาง
3. โรงเรียนได้สำรวจและรายงานไปยัง อำเภอเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างครูที่ขาดแคลน และต้องการเพิ่มเติม	3.19	1.34	ปานกลาง
4. การรายงานเพื่อขอบรรจุครูใหม่ โรงเรียนได้ระบุคุณสมบัติและวิชาเอกที่ ต้องการอย่างละเอียดและชัดเจน	2.74	1.35	ปานกลาง
5. โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชา เอกที่ต้องการและที่เสนอไป	2.08	1.01	น้อย
6. การมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้าย หรือโอนครูของโรงเรียน	2.39	1.19	น้อย
7. โรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ ของทางราชการ	3.73	1.01	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
8. การรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ โรงเรียน ได้ดำเนินการโดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง	3.70	0.98 มาก
รวม	3.11	1.02 ปานกลาง

จากตารางที่ 5 โดยภาพรวมเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรอยู่ใน
ระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่องปรากฏว่ามีเรื่องที่ยังปฏิบัติ
อยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 3 เรื่องคือ 1) โรงเรียนได้วางแผนด้านอัตราค่าจ้างคนให้
เหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.59$) 2) โรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 3.73$) 3) การรายงานผลการ
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของครูบรรจุใหม่ โรงเรียนได้ยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง
($\bar{X} = 3.76$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การธำรงรักษาบุคลากร			
1. โรงเรียนได้ทำการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าสายงาน ได้รับมอบหมาย	2.65	1.35	ปานกลาง
2. โรงเรียนได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูบรรจุใหม่	2.66	1.35	ปานกลาง
3. โรงเรียนได้วางแผนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจให้และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน เต็มความรู้ความสามารถและรักหน่วยงาน	3.19	1.09	ปานกลาง
4. โรงเรียนจัดครูเข้าปฏิบัติงานโดยยึดตาม สาขาวิชาหรือวิชาเอกที่เรียนมา	3.32	1.03	ปานกลาง
5. โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่พิเศษนอกจาก การเรียนการสอนโดยยึดตามความเหมาะสม และความรู้ความสามารถ	3.55	1.06	มาก
6. โรงเรียนมีการนิเทศภายในเกี่ยวกับงาน วิชาการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	3.39	0.98	ปานกลาง
7. โรงเรียนได้ดำเนินการด้านการสื่อสาร สัมพันธ์เพื่อให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหน้าที่ และส่วนตัว	3.27	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8. โรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศและกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ	3.39	0.87	ปานกลาง
9. การนิเทศภายในดำเนินการโดยผู้บริหาร โรงเรียนและคณะที่ได้รับความหมาย	3.53	0.91	มาก
10. โรงเรียนได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ของอำเภอและจังหวัดตามปฏิทิน	3.34	0.92	ปานกลาง
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำเนินการโดยคณะและการ จัดระบบที่ดี	3.30	0.89	ปานกลาง
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.33	0.91	ปานกลาง
13. การนิยามความดีความชอบโรงเรียนได้ อาศัยผลหรือข้อมูลจากการประเมินเป็น ส่วนประกอบและดำเนินการอย่างยุติธรรม	3.26	1.13	ปานกลาง
14. เมื่อมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ ความช่วยเหลือ	3.42	1.11	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
15. โรงเรียนได้ดำเนินการช่วยเหลือครูให้มี โอกาสสอบคัดเลือกเพื่อความก้าวหน้าและ เลื่อนตำแหน่ง	3.33	1.17	ปานกลาง
16. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน ทางวิชาการของครูทุกคน	3.55	1.06	มาก
17. โรงเรียนได้จัดหาคะเบียนประวัติของครู ทุกคนอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	3.81	1.06	มาก
18. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีและมี การจัดประชุมอบรมชี้แจงครูเกี่ยวกับเรื่อง ระเบียบวินัย	3.61	1.04	มาก
19. เมื่อมีการร้องทุกข์ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับ การไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารยอม รับฟัง และชี้แจงรายละเอียดให้ครูรับทราบ	3.46	1.07	ปานกลาง
20. โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการ กำหนดแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	3.63	1.09	มาก
21. โรงเรียนจัดสวัสดิการด้านการเงินบริการ แก่ครูที่มีความเดือดร้อน	3.57	0.93	มาก
22. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์อันดี ของครู เช่น นันทนาการ	3.27	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
23. โรงเรียนจัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการทำงานให้แก่ครู	3.27	1.04	ปานกลาง
24. เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ มีผลงานดีเด่นโรงเรียน ได้ประกาศยกย่องชมเชยหรือมอบเกียรติ บัตร โล่รางวัล แล้วแต่กรณี	3.13	1.07	ปานกลาง
25. โรงเรียนได้จัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ภัย เช่น เครื่องดับเพลิง การให้แสง สว่าง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	2.95	1.12	ปานกลาง
26. โรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัย ภัยของบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู	3.85	1.07	มาก
รวม	3.35	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 โดยภาพรวมแล้วเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลด้านการรักษามูลค่าการ
 อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.35$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่
 ในระดับ "มาก" จำนวน 8 เรื่องดังนี้ 1) โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจาก
 การเรียนการสอน โดยยึดความเหมาะสมและความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$) 2) การ
 นิเทศภายในดำเนินการโดยผู้บริหาร และคณะที่ได้รับการมอบหมาย ($\bar{X} = 3.53$) 3) โรงเรียน
 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานทางวิชาการของครูทุกคน ($\bar{X} = 3.55$) 4) โรงเรียนได้
 จัดทำทะเบียนประวัติของครูทุกคนถูกต้องสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.81$) 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี
 และมีการจัดประชุมอบรมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.61$) 6) โรงเรียนจัด
 สวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด ($\bar{X} = 3.63$) 7) โรงเรียนจัดสวัสดิการด้านการเงิน
 บริการแก่ครูที่เดือดร้อน ($\bar{X} = 3.57$) 8) โรงเรียนได้จัดเวรรักษาความปลอดภัยของ
 บริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเรื่อง ๗ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
 "ปานกลาง"

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การพัฒนาบุคลากร			
1. โรงเรียนได้จัดทำแผนงานด้านพัฒนาบุคลากร	3.42	0.91	ปานกลาง
2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการ ประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของครู	3.20	1.00	ปานกลาง
3. เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้ส่งครู เข้าอบรม	3.80	1.02	มาก
4. ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสาย งานดำเนินการคัดเลือกครูเพื่อเข้าร่วม ประชุมอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.69	0.97	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีสิทธิเข้า ร่วมในการประชุม อบรม สัมมนา และ ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเท่าเทียมกัน	3.76	0.97	มาก
6. เมื่อครูได้เข้าประชุม อบรม หรือสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาแล้วได้นำมา เผยแพร่แก่ครูอื่นอีกครั้ง	3.39	0.91	ปานกลาง
7. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.29	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8. โรงเรียนได้นำครูไปทัศนศึกษาดูงาน			
โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นหรือ			
เป็นแบบอย่างที่ดี	2.96	1.16	ปานกลาง
9. โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มี			
ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียน	3.09	1.02	ปานกลาง
รวม	3.40	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 โดยภาพรวมเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ
"ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
"มาก" จำนวน 3 เรื่อง คือ 1) เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา โรงเรียนได้ส่งครูเข้า
อบรม ($\bar{X} = 3.80$) 2) ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าสายงานดำเนินการคัดเลือกครู
เข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 3.69$) 3) การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีสิทธิ์เข้าร่วมประชุม อบรม
สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการ
บริหารบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก
งานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การให้บุคลากรพ้นจากงาน			
1. โรงเรียนให้ข้อปรึกษาข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผล ในการขอโอน-ย้าย และลาออกจากราชการ	3.32	0.99	ปานกลาง
2. โรงเรียนอำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับ เรื่องการโอนการย้ายและการลาออกของครู โดยยึด ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.13	1.27	ปานกลาง
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมบำรุงขวัญแก่ครูที่ย้ายหรือโอน	3.36	0.99	ปานกลาง
4. การลงโทษทางวินัยครู โรงเรียนได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ	3.18	1.20	ปานกลาง
5. เมื่อครูเกษียณอายุโรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบ ของทางราชการให้และได้จัดแสดงออกถึงมุทิตาจิต	3.63	0.96	มาก
6. โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบและ ให้ความช่วยเหลือครู ที่ทุพพลภาพเมื่อแพทย์ และทางราชการได้ตรวจและลงความเห็น ว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ออกจากราชการ	3.13	1.18	ปานกลาง
7. เมื่อครูถึงแก่กรรมโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือบำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม	3.52	1.13	มาก
รวม	3.32	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 โดยภาพรวมเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($X = 3.32$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่องแล้ว พบว่า มีเรื่องที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้คือ 1) เมื่อครูเกษียณอายุราชการ โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ และได้จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงมุทิตาจิต ($X = 3.63$) และ 2) เมื่อครูถึงแก่กรรม โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม ($X = 3.52$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

4.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ การได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษามูลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	X	S.D.	แปลความ
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	2.36	1.09	น้อย
2. การธำรงรักษามูลากร	2.48	1.11	น้อย
3. การพัฒนาบุคลากร	2.57	1.05	ปานกลาง
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.97	0.98	น้อย
รวม	2.39	1.06	น้อย

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวมเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" ($\bar{X} = 2.39$) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 2.57$) คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" ซึ่งสามารถเรียงลำดับความมากน้อยของปัญหาได้ดังนี้ 1) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ($\bar{X} = 2.48$) 2) การให้ได้มาซึ่งบุคลากร ($\bar{X} = 2.36$) 3) การให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 1.97$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การให้ได้มาซึ่งบุคลากร			
1. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร	2.88	1.01	ปานกลาง
2. การขอความร่วมมือจากครูในการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนบุคลากร	2.12	1.04	น้อย
3. ความเพียงพอของจำนวนกำลังครูกับเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	2.29	1.13	น้อย
4. การได้ครูใหม่มาต่ำกว่าที่กำหนด	2.68	1.26	ปานกลาง
5. การได้ครูมาไม่ตรงกับความต้องการ	2.31	1.11	น้อย
6. การมีส่วนร่วมในการสรรหาและเลือกสรรครูใหม่ของโรงเรียน	2.38	1.23	น้อย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
7. การบรรจุแต่งตั้งครูทำได้รวดเร็ว	2.20	1.18	น้อย
8. การประหยัติดำเนินการของครูใหม่ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.03	1.08	น้อย
รวม	2.36	1.09	น้อย

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวมเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรอยู่ในระดับ "น้อย" ($\bar{X} = 2.36$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีเรื่องที่มีปัญหาอยู่ในระดับ "ปานกลาง" จำนวน 2 เรื่องคือ 1) โรงเรียนมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร ($\bar{X} = 2.88$) 2) การได้ครูใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ($\bar{X} = 2.68$) นอกนั้นพบว่าไม่มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การธำรงรักษามูลค่าครู			
1. การประเมินโทษและการมอบหมายหน้าที่			
การงานแก่ครูใหม่	2.18	1.08	น้อย
2. การจัดครูให้เข้าปฏิบัติงานให้ตรงตาม			
ความรู้ความสามารถ	2.50	1.17	น้อย
3. การได้รับความร่วมมือและการยอมรับ			
จากครูในการนิเทศภายใน	2.46	1.14	น้อย
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	2.55	1.15	ปานกลาง
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน	2.57	1.13	ปานกลาง
6. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี			
ความชอบของครู	2.82	1.22	ปานกลาง
7. การเปิดโอกาสให้ครูร้องทุกข์เมื่อไม่ได้			
รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน	2.33	1.20	น้อย
8. การบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ			
งานของครู	2.48	1.10	น้อย
9. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู	2.72	1.11	ปานกลาง
10. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของครู	2.74	1.17	ปานกลาง
11. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน	2.52	1.20	ปานกลาง
12. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	2.27	1.31	น้อย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
13. การให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัยของครู	2.49	1.11	น้อย
14. ความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครูตามสิทธิ์	2.53	1.12	ปานกลาง
15. การจัดสวัสดิการอื่นให้แก่ครูนอกเหนือจากสวัสดิการต้นสังกัดจัดให้	2.46	1.06	น้อย
16. จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	2.40	1.10	น้อย
17. การจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู	2.49	1.15	น้อย
18. การจัดระบบการรักษาความปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานของครู	2.45	1.12	น้อย
19. การที่ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่น	2.34	1.18	น้อย
20. การสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ	2.65	1.14	ปานกลาง
21. การขัดแย้งกันของครูจนเกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน	2.13	1.06	น้อย
รวม	2.48	1.11	น้อย

จากตารางที่ 11 โดยภาพรวมเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดภูเก็ต มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการธำรงรักษามูลค่าครูอยู่ในระดับ "น้อย" ($\bar{X} = 2.48$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องแล้ว พบว่า มีเรื่องที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" จำนวน 8 เรื่อง ดังนี้คือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 2.55$) 2) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.57$) 3) ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 2.82$) 4) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 2.72$) 5) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของครู ($\bar{X} = 2.74$) 6) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.52$) 7) ความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้แก่ครูตามสิทธิ์ ($\bar{X} = 2.53$) 8) การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อมุ่งใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.65$) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การพัฒนาบุคลากร			
1. ความสนใจในการพัฒนาตนเองของครู	2.67	1.07	ปานกลาง
2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ	2.57	1.14	ปานกลาง
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน	2.66	1.19	ปานกลาง
4. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.51	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
5. การเห็นความสำคัญและการจัดทำผลงานทางวิชาการของครู	2.70	1.11	ปานกลาง
6. การจัดหาให้วิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.68	1.02	ปานกลาง
7. ความเพียงพอของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.66	1.11	ปานกลาง
8. การเปิดโอกาสและมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานด้านการเรียนการสอน	2.45	1.11	น้อย
9. การให้ความสนใจและความร่วมมือของครูในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา	2.52	1.02	ปานกลาง
10. โรงเรียนจัดทำแผนด้านพัฒนาบุคลากร	2.49	1.03	น้อย
11. ความสอดคล้องของการศึกษาต่อการอบรมสัมมนากับความต้องการของโรงเรียน	2.46	1.00	น้อย
12. การจัดกิจกรรมส่งเสริมครูเพื่อให้มีการออกกำลังกาย	2.47	1.04	น้อย
รวม	2.57	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวมเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 2.57$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องแล้วปรากฏว่ามีเรื่องที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" จำนวน 4 เรื่องดังนี้คือ 1) การเปิดโอกาสและมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.45$) 2) โรงเรียนจัดทำแผนด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.49$) 3) ความสอดคล้องของการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา กับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.46$) 4) การส่งเสริมครูเพื่อให้มีการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 2.47$) ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การให้บุคลากรพ้นจากงาน			
1. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการโอนย้ายของครู	2.41	1.07	น้อย
2. การอำนวยความสะดวกจากโรงเรียนในกรณีที่ครูมีความจำเป็นต้องโอน-ย้าย หรือลาออก	2.44	1.10	น้อย
3. จำนวนครูที่ขอโอน-ย้ายในแต่ละปี	1.98	1.03	น้อย
4. จำนวนครูที่ขอลาออกจากราชการ	1.68	0.97	น้อย
5. จำนวนครูที่ถูกลงโทษทางวินัยถึงขั้นปลดออกและไล่ออก	1.61	0.97	น้อย
6. ระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย	1.50	0.95	น้อยที่สุด
7. การลดจำนวนครูเมื่อมีครูมากเกินไปเกินเกณฑ์ที่กำหนด	2.05	1.08	น้อย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือจาก โรงเรียนเมื่อครูพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยการเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม	2.01	1.05	น้อย
9. ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครูที่ พ้นจากตำแหน่งหน้าที่แล้ว	2.05	1.08	น้อย
รวม	1.97	0.98	น้อย

จากตารางที่ 13 โดยภาพรวมเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับ
"น้อย" ($\bar{X}$ 1.97) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่องแล้วปรากฏว่ามีเรื่องที่มีปัญหาการ
บริหารอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" ($\bar{X}$ = 1.50) จำนวน 1 เรื่องคือ เรื่องระยะเวลาในการ
ดำเนินการทางวินัย ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นก็มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเหมือนกัน

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรูปตารางตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	3.28	0.97	3.07	1.04	1.54
2. การธำรงรักษามูลค่า	3.49	0.92	3.31	1.02	1.32
3. การพัฒนาบุคลากร	3.64	0.78	3.34	1.00	2.38*
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.44	1.00	3.29	1.08	1.01
รวม	3.48	0.91	3.27	1.02	1.50

*P < .05

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานแล้ว โดยภาพรวมทั้งกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสภาพปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการ
ให้ได้มาซึ่งบุคลากรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การให้ได้มาซึ่งบุคลากร					
1. โรงเรียนได้วางแผนด้านอัตรากำลังคนให้ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวน โรงเรียนตามเกณฑ์ของ สปจ. และ ก.ค.	3.83	0.78	3.53	0.91	2.50*
2. โรงเรียนได้จัดทำระบบข้อมูลและสาร สนเทศด้านบุคลากร โดยยึดความ ชัดเจน เป็นจริงและทันสมัย	3.47	0.94	3.49	0.89	0.12
3. โรงเรียนได้สำรวจและรายงานไปยัง อำเภอเกี่ยวกับอัตรากำลังครูที่ขาดแคลน และต้องการเพิ่มเติม	3.13	1.39	3.21	1.32	0.43
4. การรายงานเพื่อขอบรรจุครูใหม่ โรงเรียนได้ระบุคุณสมบัติและวิชาเอกที่ ต้องการอย่างละเอียดและชัดเจน	2.90	1.40	2.71	1.33	1.08
5. โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชา เอกที่ต้องการและที่เสนอไป	2.33	0.97	2.01	1.01	2.34*
6. การมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้าย หรือโอนครูของโรงเรียน	2.74	1.13	2.31	1.19	2.77*
7. โรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ ของทางราชการ	4.00	0.76	3.67	1.05	3.02*

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการให้ค่าซึ่งบุคลากรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. การรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการครูบรรจุใหม่ โรงเรียนได้ดำเนินการโดยยึดเกณฑ์ตามความเป็นจริง	3.86	0.92	3.66	0.99	1.50
รวม	3.28	0.97	3.07	1.04	1.54

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลด้านการให้ค่าซึ่งบุคลากรโดยภาพรวมปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีเรื่องที่ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่า กลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 เรื่องคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน 2) โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ 3) การมีส่วนร่วมรับ ย้าย หรือโอนครูของโรงเรียน และ 4) โรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการ
 อนุรักษ์บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
 จังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การอนุรักษ์บุคลากร					
1. โรงเรียนได้ทำการประเมินเพื่อครูบรรจุใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าสายงาน ได้รับมอบหมาย	3.01	1.23	2.56	1.37	2.55*
2. โรงเรียนได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญ กำลังใจแก่ครูบรรจุใหม่	3.06	1.21	2.56	1.36	2.80*
3. โรงเรียนได้วางแผนด้านการสร้างขวัญ กำลังใจให้และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน เต็มความรู้ความสามารถและรักหน่วยงาน	3.29	1.04	3.17	1.10	0.83
4. โรงเรียนจัดครูเข้าปฏิบัติงานโดยยึดตาม สาขาวิชาหรือวิชาเอกที่เรียนมา	3.36	1.08	3.31	1.03	0.37
5. โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่พิเศษนอกจาก การเรียนการสอนโดยยึดตามความเหมาะสม และความรู้ความสามารถ	3.61	1.00	3.53	1.07	0.61
6. โรงเรียนมีการนิเทศภายในเกี่ยวกับงาน วิชาการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	3.46	0.90	3.37	1.00	0.64
7. โรงเรียนได้ดำเนินการด้านการสื่อสาร สัมพันธ์เพื่อให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่องทั้งหน้าที่ และส่วนตัว	3.31	0.89	3.26	1.03	0.41

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการ
ธำรงรักษามูลค่ากรณโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. โรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศและกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ	3.39	0.89	3.39	0.86	0.02
9. การนิเทศภายในดำเนินการโดยผู้บริหาร โรงเรียนและคณะที่ได้รับความหมาย	3.60	0.87	3.52	0.91	0.74
10. โรงเรียนได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ของอำเภอและจังหวัดตามปฏิทิน	3.41	0.86	3.32	0.94	0.76
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำเนินการโดยคณะและการ จัดระบบที่ดี	3.43	0.89	3.27	0.89	1.33
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	3.43	0.91	3.31	0.91	0.98
13. การนิยามาคำว่าความชอบโรงเรียนได้ อาศัยผลหรือข้อมูลจากการประเมินเป็น ส่วนประกอบและดำเนินการอย่างยุติธรรม	3.31	1.19	3.25	1.11	0.41
14. เมื่อมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้ ความช่วยเหลือ	3.54	1.06	3.39	1.12	1.04

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการ
 อนุรักษ์บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. โรงเรียนได้ดำเนินการช่วยเหลือครูให้มี โอกาสสอบคัดเลือกเพื่อความก้าวหน้าและ เลื่อนตำแหน่ง	3.40	1.17	3.31	1.18	0.55
16. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน งานทางวิชาการของครูทุกคน	3.54	1.06	3.55	1.06	0.03
17. โรงเรียนได้จัดทำทะเบียนประวัติของครู ทุกคนอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	3.94	1.03	3.78	1.07	1.17
18. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีและมี การจัดประชุมอบรมชี้แจงครูเกี่ยวกับเรื่อง ระเบียบวินัย	3.84	0.88	3.56	1.08	2.31*
19. เมื่อมีการร้องทุกข์ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับ การไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารยอม รับฟัง และชี้แจงรายละเอียดให้ครูรับทราบ	3.50	0.97	3.45	1.10	0.35
20. โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการ กำหนดแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	3.97	0.78	3.54	1.15	3.73*
21. โรงเรียนจัดสวัสดิการด้านการเงินบริการ แก่ครูที่มีความเดือดร้อน	3.67	0.81	3.54	0.95	1.07
22. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์อันดี ของครู เช่น นันทนาการ	3.37	0.98	3.25	0.99	0.93

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในด้านการ
 อนุรักษ์บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
 จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
23. โรงเรียนจัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก					
ความสะดวกในการทำงานให้แก่ครู	3.30	1.08	3.26	1.03	0.27
24. เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ มีผลงานดีเด่นโรงเรียน					
ได้ประกาศยกย่องชมเชยหรือมอบเกียรติบัตร โสรรางวัล แล้วแต่กรณี	3.40	0.92	3.06	1.09	2.41*
25. โรงเรียนได้จัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย					
ภัย เช่น เครื่องดับเพลิง การให้แสงสว่าง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น	3.29	0.87	2.86	1.16	3.40*
26. โรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัย					
ภัยของบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู	4.24	0.67	3.75	1.13	4.72*
รวม	3.49	0.92	3.31	1.02	1.32

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 เรื่องดังนี้ 1) โรงเรียนประสบนิเทศครูบรรจุใหม่โดยผู้บริหารและหัวหน้าสายงาน 2) โรงเรียนได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูบรรจุใหม่ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและได้จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัย 4) โรงเรียนได้จัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด 5) เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่มีผลงานดีเด่น โรงเรียนได้ประกาศยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่มีผลงานดีเด่น 6) โรงเรียนได้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น เครื่องดับเพลิง แสงสว่าง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น 7) โรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาบุคลากร					
1. โรงเรียนได้จัดทำแผนงานด้านพัฒนาบุคลากร	3.46	0.89	3.41	0.92	0.39
2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของครู	3.50	0.78	3.12	1.03	3.42*

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการ
พัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้ส่งครู เข้าอบรม	4.14	0.71	3.71	1.07	4.05*
4. ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสาย งานดำเนินการคัดเลือกครูเพื่อเข้าร่วม ประชุมอบรม สัมมนาและประชุมเชิง ปฏิบัติการ	4.01	0.69	3.60	1.01	4.00*
5. การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีสิทธิเข้า ร่วมในการประชุม อบรม สัมมนา และ ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเท่าเทียมกัน	4.06	0.72	3.68	1.01	3.58*
6. เมื่อครูได้เข้าประชุม อบรม หรือสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาแล้วได้นำมา เผยแพร่แก่ครูอื่นอีกครั้ง	3.46	0.81	3.37	0.93	0.74
7. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.49	0.94	3.24	1.22	1.79
8. โรงเรียนได้นำครูไปทัศนศึกษาดูงาน โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนดีเด่นหรือ เป็นแบบอย่างที่ดี	3.30	0.98	2.87	1.19	2.79*

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการ
พัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร โรงเรียน	3.37	0.90	3.02	1.04	2.62*
รวม	3.64	0.78	3.34	1.01	2.38*

*p < .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม
พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
คิดเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) มีการจัด
สรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ
ทัศนคติที่ดีของครู 2) เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา โรงเรียนได้ส่งครูเข้าร่วม 3) ผู้
บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้าสายงาน ดำเนินการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรม 4) การ
เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียน 5) การเปิดโอกาสให้ครู
ทุกคนได้มีสิทธิ์เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเท่าเทียมกัน
6) โรงเรียนได้นำครูไปทัศนศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนดีเด่น หรือเป็นแบบ
อย่างที่ดี ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงานระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การให้บุคลากรพ้นจากงาน					
1. โรงเรียนให้ข้อปรึกษาข้อเสนอแนะและขอทราบเหตุผลในการขอย้าย และลาออกจากราชการ	3.29	1.16	3.33	0.95	0.30
2. โรงเรียนอำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการโอนการย้ายและการลาออกของครู โดยยึดปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.43	1.00	3.05	1.32	2.61*
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมบำรุงขวัญแก่ครูที่ย้ายหรือโอน	3.44	0.91	3.39	1.01	0.79
4. การลงโทษทางวินัยครู โรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ	3.44	1.09	3.11	1.22	2.07*
5. เมื่อครูเกษียณอายุโรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการให้และได้จัดแสดงออกถึงมุทิตาจิต	3.43	1.04	3.68	0.94	1.93

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงานระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

รายการปฏิบัติ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6. โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบและ ให้ความช่วยเหลือครู ที่ทุพพลภาพเมื่อแพทย์ และทางราชการได้ตรวจและลงความเห็น ว่าไม่สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้ ให้ออก จากราชการ	3.47	0.91	3.04	1.23	3.28*
7. เมื่อครูถึงแก่กรรมโรงเรียนได้ดำเนินการ การเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม	3.57	1.08	3.51	1.15	0.40
รวม	3.44	1.00	3.29	1.08	1.01

*p < .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดย
ภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง
พบว่า จำนวน 3 เรื่อง ต่อไปนี้ที่กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่า กลุ่มครูผู้สอน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) โรงเรียนอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือ
ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง การโอน-ย้าย และการลาออก โดยยึดตามระเบียบของทางราชการ
2) การลงโทษทางวินัยครูโรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ 3

โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ และให้ความช่วยเหลือครูที่ทุพพลภาพ เมื่อแพทย์และทางราชการได้ตรวจและลงความเห็นว่ามีสามารถปฏิบัติงานที่ได้ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร	2.36	1.09	2.36	1.09	0.01
2. การธำรงรักษามูลค่า	2.38	1.12	2.50	1.01	0.81
3. การพัฒนาบุคลากร	2.54	1.08	2.58	1.04	0.32
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.91	1.02	1.98	0.97	0.53
รวม	2.33	1.08	2.41	1.05	0.52

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้มาซึ่งบุคลากร ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การให้มาซึ่งบุคลากร					
1. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร	2.70	1.01	2.92	1.00	1.64
2. การขอความร่วมมือจากครูในการให้ข้อมูล ที่จำเป็นสำหรับการวางแผนบุคลากร	2.19	0.95	2.10	1.06	0.61
3. ความเพียงพอของจำนวนกำลังครูกับ เกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	2.20	1.10	2.31	1.14	0.75
4. การได้ครูใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด	2.69	1.31	2.68	1.25	0.06
5. การได้ครูมาไม่ตรงกับความต้องการ	2.37	1.18	2.29	1.10	0.54
6. การมีส่วนร่วมในการสรรหาและเลือก สรรครูใหม่ของโรงเรียน	2.11	1.22	2.45	1.23	2.02*
7. การบรรจุแต่งตั้งครูทำได้รวดเร็ว	2.39	1.16	2.15	1.18	1.54
8. การประเพณีปฏิบัติของครูใหม่ที่อยู่ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.23	1.13	1.98	1.06	1.74
รวม	2.36	1.09	2.36	1.09	0.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการให้
ได้มาซึ่งบุคลากร ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณา
จำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่าเรื่อง การมีส่วนร่วมในการสรรหาและเลือกสรรครูใหม่ของโรงเรียน
กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่ามีความยากลำบากกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการธำรง
รักษามูลค่าครู ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การธำรงรักษามูลค่าครู					
1. การประเมินผลและการมอบหมายหน้าที่ การงานแก่ครูใหม่	2.01	1.10	2.23	1.07	1.47
2. การจัดครูให้เข้าปฏิบัติงานให้ตรงตาม ความรู้ความสามารถ	2.39	1.21	2.53	1.16	0.94
3. การได้รับความร่วมมือและการยอมรับ จากครูในการนิเทศภายใน	2.23	1.04	2.51	1.15	1.89
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	2.19	1.20	2.64	1.12	2.97*
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูใน โรงเรียน	2.31	1.12	2.64	1.12	2.15*
6. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบของครู	2.80	1.25	2.82	1.22	0.15

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการบริหาร
รักษาบุคลากร ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7. การเปิดโอกาสให้ครูร้องทุกข์เมื่อไม่ได้ รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน	2.16	1.16	2.37	1.21	1.35
8. การบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของครู	2.50	1.11	2.47	1.09	0.20
9. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู	2.63	1.16	2.74	1.10	0.78
10. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของครู	2.69	1.14	2.76	1.18	0.47
11. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน	2.41	1.12	2.54	1.22	0.80
12. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	2.16	1.25	2.30	1.33	0.81
13. การให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างขวัญของครู	2.46	1.13	2.50	1.10	0.29
14. ความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินการ การดำเนินการสวัสดิการให้แก่ครูตามสิทธิ	2.60	1.12	2.51	1.23	0.57
15. การจัดสวัสดิการอื่นให้แก่ครูนอกเหนือ จากสวัสดิการต้นสังกัดจัดให้	2.44	1.00	2.46	1.08	0.12
16. จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูที่จะ นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล	2.43	1.20	2.39	1.08	0.25
17. การจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานของครู	2.24	1.24	2.55	1.12	1.98*
18. การจัดระบบการรักษาความปลอดภัย สำหรับการปฏิบัติงานของครู	2.34	1.20	2.47	1.10	0.86

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคลากร ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19. การที่ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่อื่น	2.24	1.21	2.36	1.17	0.76
20. การสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ	2.73	1.18	2.63	1.13	0.65
21. การขัดแย้งกันของครูจนเกิดผลกระทบต่อการบริหารงาน	2.09	1.13	2.14	1.05	0.36
รวม	2.38	1.12	2.50	1.01	0.81

*P < .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายเรื่องแล้ว พบว่า เรื่องที่กลุ่มครูผู้สอนมีปัญหามากกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 เรื่องดังนี้คือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2) การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน 3) การจัดหาเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การพัฒนาบุคลากร					
1. ความสนใจในการพัฒนาตนเองของครู	2.69	1.11	2.66	1.06	0.17
2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ	2.64	1.14	2.56	1.13	0.56
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน	2.61	1.22	2.67	1.18	0.37
4. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.49	1.11	2.52	1.08	0.25
5. การเห็นความสำคัญและการจัดหาผลงาน ทางวิชาการของครู	2.69	1.11	2.71	1.11	0.13
6. การจัดให้มีวิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความ สามารถเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.67	1.00	2.68	1.03	0.09
7. ความเพียงพอของงบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากร	2.60	1.17	2.68	1.09	0.54
8. การเปิดโอกาสและมอบหมายให้ครูได้ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานด้านการเรียน การสอน	2.29	1.19	2.49	1.08	1.40
9. การให้ความสนใจและความร่วมมือของครู ในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา	2.50	1.06	2.53	1.01	0.18
10. โรงเรียนจัดทำแผนด้านพัฒนาบุคลากร	2.49	1.00	2.49	1.03	0.03

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11. ความสอดคล้องของการศึกษาต่อการอบรม					
สัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียน	2.26	1.23	2.51	0.97	1.89
12. การจัดกิจกรรมส่งเสริมครูเพื่อให้มีการ					
ออกกำลังกาย	2.51	1.10	2.46	1.03	0.36
รวม	2.54	1.08	2.58	1.04	0.32

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายเรื่องก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากร
พ้นจากงานระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การให้บุคลากรพ้นจากงาน					
1. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการโอนการย้ายของครู	2.44	1.16	2.40	1.05	0.30
2. การอำนวยความสะดวกจากโรงเรียนในกรณีที่ครูมีความจำเป็นต้องโอน-ย้ายหรือลาออก	2.49	1.24	2.42	1.06	0.42
3. จำนวนครูที่ขอโอน-ย้ายในแต่ละปี	1.94	1.11	1.99	1.01	0.36
4. จำนวนครูที่ขอลาออกจากราชการ	1.56	0.96	1.71	0.97	1.14
5. จำนวนครูที่ถูกส่งโทษทางวินัยถึงขั้นปลดออกและไล่ออก	1.51	0.99	1.64	0.96	0.97
6. ระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย	1.51	0.97	1.50	0.95	0.14
7. การลดจำนวนครูเมื่อมีครูมากเกินไปที่กำหนด	1.94	1.10	2.07	1.08	0.89
8. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือจากโรงเรียนเมื่อครูพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการเกษียณอายุ พุณยสภาพ หรือถึงแก่กรรม	1.86	1.01	2.05	1.06	1.40

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากร
 พ้นจากงานระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
 จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9. ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครูที่ พ้นจากตำแหน่งหน้าที่แล้ว	1.97	1.12	2.07	1.07	0.70
รวม	1.91	1.02	1.98	0.97	0.53

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมแล้วปรากฏว่าไม่พบ
 ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง
 ก็ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05