

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
- 4.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
- 4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานคือ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง คือ อ.ก.ค.จังหวัด กบจ. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ วัตถุประสงค์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา อายุราชการ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตำแหน่งปัจจุบัน และการเป็นกรรมการหรือเคยเป็นกรรมการ ใน อ.ก.ค. หรือ กบจ. ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	n = 209		n = 234		443	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) เพศ						
ชาย	124	62.90	201	90.50	325	77.60
หญิง	73	37.10	21	9.50	94	22.40
2) อายุ						
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	1	0.50	1	0.20
25 - 30 ปี	15	7.60	3	1.40	18	4.30
31 - 35 ปี	41	20.80	14	6.30	55	13.10
36 - 40 ปี	40	20.30	58	26.10	98	23.40
41 - 45 ปี	34	17.30	67	30.20	101	24.10
46 ปีขึ้นไป	67	34.00	79	35.60	146	34.80
3) วุฒิทางการศึกษา						
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	5	2.50	4	1.80	9	2.10
ปริญญาตรี	164	83.20	169	76.10	333	79.50
ปริญญาโท	28	14.20	49	22.10	77	18.40
4) อายุราชการ						
3 - 7 ปี	25	12.70	7	3.20	32	7.60
8 - 12 ปี	21	13.70	12	5.40	39	9.30
13 - 17 ปี	36	18.30	43	19.40	79	18.90
18 ปีขึ้นไป	109	55.30	160	72.10	269	64.20

ตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	n = 209 .		n = 234 .		443 .	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการ						
บริหารงานบุคคลมาแล้ว						
3 - 7 ปี	68	34.50	69	31.10	137	32.70
8 - 12 ปี	62	31.50	63	28.40	125	29.80
13 - 17 ปี	35	17.80	43	19.40	78	18.60
18 ปีขึ้นไป	32	16.20	47	21.20	79	18.90
6) ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง						
ผอ.ปจ.	16	3.82	-	-	16	3.82
ผช.ผอ.ปจ.	16	3.82	-	-	16	3.82
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่	19	4.50	-	-	19	4.50
หัวหน้างาน	71	16.95	-	-	71	16.95
บุคลากร 3-5	68	16.20	-	-	68	16.20
ข้าราชการครู	-	-	91	21.72	91	21.72
หน.ปอ.	-	-	84	20.00	84	20.00
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่	-	-	54	12.89	54	12.59
7) เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการ						
อ.ก.ค. จังหวัด	8	4.12	56	25.20	64	15.30
กปจ.	12	6.10	44	19.80	56	13.40
อ.ก.ค. กรม	-	-	6	2.70	6	12.40
กปช.	1	0.50	2	0.90	3	0.70

ตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	n = 209		n = 234		443	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ก.ค.	2	1.00	2	0.90	4	1.00
ไม่เคย	174	88/30	112	50.50	286	68.30

จากตารางที่ 6 เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป วุฒิปริญญาตรี อายุราชการตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล 3-7 ปี ไม่เคยเป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคล แต่ที่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เป็น อ.ก.ค. จังหวัด และ กบจ.

4.2 ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยนำเสนอเป็นภาพรวมแล้วแยกเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย "มาก" ไปหาปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย "น้อย" ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 7-11 ดังนี้

ตารางที่ 7 ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลภาพรวม

ปัญหา	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	2.94	0.49	2.79	0.52	2.86	0.51	มาก
2) ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	2.77	0.58	2.77	0.52	2.77	0.56	มาก
3) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	2.51	0.44	2.59	0.43	2.55	0.43	มาก
4) วิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	2.46	0.57	2.53	0.53	2.50	0.55	น้อย
รวม	2.63	0.39	2.64	0.37	2.64	0.38	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีปัญหาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "มาก" ยกเว้นด้านเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย"

พิจารณาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ตามลำดับ

รายละเอียดปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลแต่ละด้าน ดังตารางที่ 8-11 ดังนี้

ตารางที่ 8 ปัญหาด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน มีจำนวนจำกัด	3.14	0.76	3.06	0.76	3.10	0.76	มาก
2) การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการ มีจำนวนจำกัด	3.07	0.74	2.95	0.79	3.00	0.77	มาก
3) ไม่มีแผนงานหรือโครงการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน	3.13	0.73	2.87	0.84	3.00	0.83	มาก
4) ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานมีไม่เพียงพอ	2.79	0.77	2.69	0.83	2.74	0.80	มาก
5) วัสดุสำนักงานมีไม่เพียงพอ	2.71	0.85	2.65	0.84	2.68	0.85	มาก
6) ครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงาน ไม่ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี	2.81	0.77	2.54	0.83	2.67	0.81	มาก
รวม	2.94	0.49	2.79	0.52	2.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีปัญหายู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ การจัดสรรงบประมาณ หรือการประชุมสัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน มีจำนวนจำกัด การจัดสรรงบ

ประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการ มีจำนวนจำกัดและไม่มีแผนงานหรือโครงการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ตารางที่ 9 ปัญหาด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ด้านระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบและ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีไม่เพียงพอ	3.01	0.81	2.91	0.81	2.96	0.81	มาก
2) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขอยู่เสมอ	2.82	0.77	2.82	0.75	2.82	0.81	มาก
3) ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้แจ้งหรือประชุมชี้แจง เผย แพร่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ได้รับทราบ	2.66	0.86	2.78	0.79	2.72	0.82	มาก
4) หนังสือสั่งการ หนังสือเวียน คำสั่ง ระเบียบและกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้จัดเก็บรวบรวมเป็นระบบ	2.59	0.88	2.56	0.83	2.57	0.85	มาก
รวม	2.77	0.58	2.77	0.52	2.77	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีปัญหายู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เสมอ และระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้แจ้งหรือประชุมชี้แจง เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับทราบ

ตารางที่ 10 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ได้ รับบรรจุจากสำนักงาน ก.พ. ล่าช้า	3.08	0.81	3.26	0.70	3.17	0.76	มาก
2) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือ หัวหน้าฝ่าย สบช. ไม่กำหนด ให้มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน	3.11	0.77	3.07	0.85	3.08	0.81	มาก
3) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับ ปริมาณงานไม่เหมาะสม	3.03	0.79	3.03	0.78	3.03	0.78	มาก
4) เจ้าหน้าที่ไม่ได้มีส่วนร่วม การกำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	2.76	0.75	2.72	0.84	2.74	0.80	มาก

ตารางที่ 10 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5) เจ้าหน้าที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	2.67	0.83	2.61	0.77	2.64	0.80	มาก
6) เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นและไม่กล้าตัดสินใจ	2.58	0.74	2.66	0.76	2.62	0.75	มาก
7) การพิจารณามอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่ได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์	2.49	0.77	2.61	0.86	2.56	0.82	มาก
8) เจ้าหน้าที่ไม่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2.28	0.88	2.50	0.83	2.40	0.86	น้อย
9) เจ้าหน้าที่ไม่สนใจพัฒนางานที่รับผิดชอบ	2.22	0.80	2.36	0.83	2.30	0.81	น้อย
10) การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ยุติธรรม ระเบียบ หลักเกณฑ์	2.21	0.75	2.22	0.76	2.21	0.75	น้อย
11) การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งใหม่หรือสูงขึ้น ไม่ยุติธรรม ระเบียบหลักเกณฑ์	2.11	0.80	2.21	0.85	2.16	0.83	น้อย

ตารางที่ 10 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12) ความสัมพันธ์ระหว่าง เจ้าหน้าที่มีน้อย	2.11	0.81	2.20	0.83	2.16	0.82	น้อย
13) เจ้าหน้าที่ไม่ปรึกษาหัวหน้า งาน เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	1.98	0.73	2.14	0.78	2.10	0.76	น้อย
รวม	0.51	0.44	2.59	0.43	2.55	0.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีปัญหายู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยปัญหาด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ที่มีปัญหายู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ได้รับบรรจุจากสำนักงาน ก.พ. ลำช้า เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย สบข. ไม่กำหนดให้มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลกับปริมาณงานไม่เหมาะสม

เมื่อพิจารณาปัญหาด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "น้อย" คือ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่หรือสูงขึ้น ไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีน้อย และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ด้านวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานระหว่างเจ้าหน้าที่	2.80	0.86	2.69	0.86	2.74	0.86	มาก
2) มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	2.52	0.75	2.64	0.78	2.58	0.77	มาก
3) มีการควบคุม กำกับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ	2.41	0.74	2.48	0.78	2.44	0.76	น้อย
4) มีการประสานงานระหว่าง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ข้อมูลของข้าราชการที่จะ แต่งตั้ง	2.37	0.77	2.47	0.73	2.42	0.75	น้อย
5) มีการจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้าง การดำรงตำแหน่ง วุฒิ และอัตราเงินเดือนให้เป็น ปัจจุบัน	2.20	0.82	2.36	0.84	2.28	0.83	น้อย
รวม	2.46	0.57	2.53	0.53	2.50	0.55	น้อย

จากตารางที่ 11 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับ ไม่มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล และปัญหาเกี่ยวกับไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก"

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยปัญหาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลที่มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย" คือ ไม่มีการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลของข้าราชการที่จะแต่งตั้ง และไม่มีการจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลัง การดำรงตำแหน่ง วุฒิ และอัตราเงินเดือนให้เป็นปัจจุบัน

4.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นภาพรวม แล้วแบ่งเป็นแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 12-16

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ	2.95	0.63	2.88	0.63	2.91	0.63	มาก
2) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล	2.87	0.58	2.88	0.57	2.85	0.58	มาก

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3) ความรู้และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน	2.79	0.45	2.84	0.46	2.82	0.45	มาก
4) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.46	0.61	2.57	0.60	2.52	0.60	มาก
รวม	2.77	0.43	2.79	0.43	2.78	0.43	มาก

จากตารางที่ 12 สรุปความได้ว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล มีความเห็นที่สอดคล้องกันคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" เช่นเดียวกัน

รายละเอียดปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล แต่ละด้าน ตามตารางที่ 13-16 ดังนี้

ตารางที่ 13 บัณฑิตด้านการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) การจัดสรรที่อยู่อาศัย และจัด เงินทุนเพื่อที่อยู่อาศัยให้เจ้า หน้าที่ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ	3.05	0.81	3.06	0.86	3.05	0.84	มาก
2) การจัดสรรเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า พาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่า อาหารทำการนอกเวลาราชการ มีจำนวนจำกัด	3.06	0.81	3.04	0.83	3.05	0.81	มาก
3) เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องร่อนเย็บ เครื่องถ่ายเอกสาร หรือเครื่อง ปรุกระดาษมีไม่เพียงพอ	2.97	0.91	2.87	0.84	2.92	0.87	มาก
4) วัสดุ ครุภัณฑ์ และปัจจัยอำนวย การต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ	2.95	0.83	2.86	0.84	2.90	0.89	มาก
5) เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องร่อนเย็บ เครื่องถ่ายเอกสาร ไม่ได้รับ การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพ ที่ใช้งานได้ดี	2.95	0.81	2.77	0.83	2.85	0.83	มาก

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (ต่อ)

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่บริหารงาน บุคคลลำช้า	2.71	0.89	2.69	0.86	2.70	0.87	มาก
รวม	2.95	0.63	2.88	0.63	2.91	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 สรุปความได้ว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ย "มาก" 3 อันดับ คือ การจัดสรรที่อยู่อาศัย และจัดเงินทุนเพื่อที่อยู่อาศัยให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่เพียงพอ การจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ มีจำนวนจำกัด และเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องร่อนเย็บ เครื่องถ่ายเอกสาร หรือเครื่องปรุกระดาษไขมีไม่เพียงพอ

ตารางที่ 14 บัณฑิตด้านระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์และ กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ	3.08	0.84	3.03	0.82	3.05	0.83	มาก
2) มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	2.84	0.78	2.73	0.77	2.78	0.78	มาก
3) ไม่มีการเผยแพร่ระเบียบ หรือ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลที่แก้ไข หรือบัญญัติ ขึ้นมาใหม่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงาน บุคคลได้ทราบ	2.77	0.77	2.82	0.82	2.78	0.80	มาก
4) การจัดเก็บคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล ไม่เป็นหมวดหมู่	2.79	0.79	2.74	0.79	2.76	0.79	มาก
รวม	2.87	0.58	2.83	0.57	2.85	0.58	มาก

จากตารางที่ 14 สรุปความได้ว่าโดยภาพรวมบัณฑิตที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ซึ่งบัณฑิตที่มีค่า

เฉลี่ยในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีไม่เพียงพอ มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ และไม่มีเผยแพร่ระเบียบ หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่แก้ไขหรือบัญญัติขึ้นมาใหม่ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลทราบ

ตารางที่ 15 ปัจจัยด้านความรู้และประสบการณ์การทำงาน

ด้านความรู้และประสบการณ์	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ในการทำงาน							
1) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ ได้ผ่านการอบรมงานในหน้าที่	3.05	0.68	3.05	0.77	3.05	0.73	มาก
2) ไม่มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ ที่บริหารงานบุคคล เพื่อวางแผน ทาง และแผนการปฏิบัติงาน	2.93	0.82	2.90	0.73	2.91	0.77	มาก
3) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ ได้รับการนิเทศ หรือประเมิน ผลการทำงาน	2.84	0.77	2.93	0.76	2.89	0.76	มาก
4) การศึกษาหาความรู้ การศึกษา ต่อ เพื่อความก้าวหน้าในราชการ เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่บริหารงาน บุคคลจะต้องแสวงหาด้วยตนเอง	2.84	0.78	2.91	0.82	2.88	0.80	มาก
5) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงานกันทำ	2.80	0.80	2.76	0.77	2.78	0.79	มาก

ตารางที่ 15 บัณฑิตด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ด้านความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ ศึกษา วิเคราะห์ ระเบียบ กฎ หมายเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	2.72	0.75	2.78	0.79	2.75	0.75	มาก
7) การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคลปฏิบัติ ไม่ได้ คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์	2.58	0.75	2.70	0.76	2.65	0.76	มาก
8) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ สนใจค้นคว้าหาความรู้ในระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล	2.56	0.78	2.68	0.78	2.63	0.78	มาก
รวม	2.79	0.45	2.84	0.45	2.82	0.45	มาก

จากตารางที่ 15 สรุปความได้ว่าโดยภาพรวมบัณฑิตที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ผ่านการอบรมงานเจ้าหน้าที่ ไม่มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล เพื่อ

วางแผนทางและแผนการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ไม่ได้รับการนิเทศหรือประเมินผลการทำงาน

ตารางที่ 16 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1) การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง กับความเห็นของผู้บังคับบัญชา จะถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าว	2.71	0.92	2.75	0.87	2.73	0.90	มาก
2) ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ หรือ ประสบการณ์	2.50	0.86	2.59	0.85	2.54	0.85	มาก
3) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้ รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ ตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	2.51	0.78	2.55	0.75	2.53	0.76	มาก
4) การประเมินผลเพื่อแต่งตั้งหรือ เลื่อน และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคล ยึดระบบ อุปถัมภ์	2.36	0.92	2.52	0.86	2.43	0.89	น้อย

ตารางที่ 16 บัณฑิตด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลความ
	ผู้ปฏิบัติ		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหาร งานบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด	2.21	0.80	2.46	0.79	2.34	0.81	น้อย
รวม	2.46	0.61	2.57	0.60	2.52	0.60	มาก

จากตารางที่ 16 สรุปความได้ว่าโดยภาพรวมบัณฑิตที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" 3 อันดับ คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาจะถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าว ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ยกเว้นด้านการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล และการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "น้อย"

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดผู้วิจัยได้สรุปและประมวลความคิดเห็นของแต่ละคนที่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน เข้าด้วยกัน เป็นด้านและเป็นข้อ ๆ ตามกรอบปัญหาที่ใช้ในการวิจัย โดยการจัดลำดับความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล		
1)	มีตำแหน่งว่างแต่ไม่มีจ้างเงินเดือน ต้องเอาครูมาช่วยราชการ สบช. และ ก.พ. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้	27
2)	การปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระ มักจะอ้างนโยบายของผู้บริหาร ระดับสูงเสมอ	20
3)	ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในระดับหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานใน สบจ.ต่าง ๆ (คราวละไม่น้อยกว่า 4 ปี)	20
4)	ความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนมีน้อยกว่าข้าราชการครู	18
5)	หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ สบอ./ก. ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านงานวินัยและนิติการ	18
6)	การปฏิบัติงานของแต่ละงานในฝ่ายการเจ้าหน้าที่ไม่ประสานกัน ทำงานเองหมด กลัวงานอื่นรู้	14
7)	เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีอิทธิพลและมีประโยชน์ได้เสียกับหน้าที่การงาน ควรมีความยุติธรรม และสุจริต	12

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
8)	เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลทำตัวเป็นเจ้านายของครู	12
9)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	10
2. ด้านระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล		
10)	ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ผู้ปฏิบัติตามไม่ทันและยากต่อการทำความเข้าใจ	38
11)	สพช. หรือ สำนักงาน ก.พ. ควรพิมพ์รวมเข้าเล่มเพื่อแจกจ่ายหรือจำหน่ายแก่เจ้าหน้าที่	38
12)	การจัดทำ จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย มีจำกัด	36
13)	ระเบียบ กฎหมาย ส่งถึง สปอ./ก. ล่าช้า หรือไม่ได้รับ	30
14)	หัวหน้างาน หรือเจ้าของเรื่องมักเก็บระเบียบ หลักเกณฑ์ไว้ที่ตัวเอง ไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นรู้	26
15)	หนังสือ เอกสาร เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย การบริหารงานบุคคล จัดเก็บไม่เป็นระเบียบ หรือไม่เข้าหมวดหมู่ยากต่อการค้นคว้า	24
16)	ควรจัดฝึกอบรม หรือประชุมชี้แจง เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง	22
17)	ไม่มีแหล่งศึกษาหรือค้นคว้าเมื่อมีปัญหาด้านระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	20

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
3. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
18)	ควรจัดอบรม ประชุมสัมมนา เจ้าหน้าที่ ที่ส่วนกลาง เพื่อ ความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่	109
19)	ควรจัดสรรงบประมาณหรือการอบรมเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	67
20)	ควรจัดเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่	61
21)	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ควรจัดวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้เพียงพอ	57
22)	สพข. หรือ สบจ. ควรให้การสนับสนุนบุคลากรระดับ สบอ./ก. เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	46
23)	หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ไม่สนใจติดตาม กำกับ และประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ งานล่าช้า	42
24)	ผู้มีอำนาจมองไม่เห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ เห็นเป็นเพียงผู้เสนอ ข้อมูลให้พิจารณา	31
25)	ควรส่งเสริมให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	25
4. วิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล		
26)	เจ้าหน้าที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักจะปฏิบัติตามแบบ อย่างที่เคยทำมาก่อน	103
27)	การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ต้องมีคุณธรรม เพราะ ให้ทั้งคุณและโทษกับผู้มารับบริการ	91

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
28)	การปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระ ไม่กล้าตัดสินใจ มีความกดดัน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ต้องปฏิบัติตามเจ้านายสั่งการ	82
29)	เจ้าหน้าที่ควรมีส่วนร่วมในการทำงาน กล้าตัดสินใจ และคิดหารูปแบบวิธีการทำงานให้พัฒนายิ่งขึ้น	73
30)	เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จึงจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา	70
31)	เจ้าหน้าที่ต้องทำงานด้วยตัวเอง ขาดการกำกับดูแล และแนะนำจากหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน บางครั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานมอบหมายงานอื่นให้ทำ ทำการทำงานล่าช้า	60
32)	ควรเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ ในการบริหารงานบุคคลมาให้ความรู้และแนะแนวการปฏิบัติงาน	60
33)	การปฏิบัติงานควรมีการวางแผนงานล่วงหน้า และร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ	54
34)	ควรเร่งรัดการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ และทันตามกำหนด	37

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านต่าง ๆ สรุปความได้ ดังนี้

1) ด้านเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะว่า ในสำนักงานมีอัตราตำแหน่งแต่ไม่มีอัตราเงินเดือน ต้องเอาครุมาช่วยราชการ สบข. และ สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นอิสระ มักจะอ้างนโยบาย

ของผู้บริหารระดับสูง และควรมีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในระหว่างหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานใน สบจ.ต่าง ๆ (คราวละไม่เกิน 4 ปี)

2) ด้านระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะว่า ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ตามไม่ทัน สบช. หรือสำนักงาน ก.พ. ควรจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เพื่อแจกจ่ายหรือจำหน่ายให้กับเจ้าหน้าที่ การจัดทำ จัดส่งเอกสารเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายการบริหารงานบุคคล จำกัด ลำช้า สบอ./ก. ไม่ได้รับ หัวหน้างานหรือเจ้าของเรื่องเก็บเรื่องเอาไว้ไม่เผยแพร่ และควรจัดฝึกอบรม หรือประชุมชี้แจง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3) ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า การจัดอบรม ประชุม สัมมนา เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ควรจัดการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเมื่ออัตราจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ควรจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาทดแทน

4) ด้านวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า เจ้าหน้าที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักจะปฏิบัติตามแบบอย่างที่เคยทำมา เจ้าหน้าที่ควรมีคุณธรรม เพราะเป็นตำแหน่งที่ให้ทั้งคุณและโทษกับผู้มารับบริการ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นอิสระ ไม่กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้านาย เจ้าหน้าที่ควรมีอิสระ กล้าคิด กล้าแสดงออก คิดหารูปแบบและวิธีการพัฒนา และควรเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลมาให้ความรู้ และแนะแนวการปฏิบัติงาน เป็นต้น