

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ และระดับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติ และระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติ และระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน
\bar{X}_t	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติ และระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน
SD_1	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

- SD₂ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน
- SD₁ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติและระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	4	22.20	34	18.60	38	18.90
หญิง	14	77.80	149	81.40	163	81.10
รวม	18	100.00	183	100.00	201	100.00
2. อายุ						
21-25 ปี	0	0.00	10	5.50	10	5.10
26-30 ปี	1	5.50	22	12.00	23	11.40
31-35 ปี	2	11.10	29	15.80	31	15.40
36-40 ปี	3	16.70	26	14.20	29	14.40
41-45 ปี	2	11.10	34	18.60	36	17.90
46 ปีขึ้นไป	10	55.60	62	33.90	72	35.80
รวม	18	100.00	183	100.00	201	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิ การศึกษาสูงสุด (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	5.60	18	9.80	19	9.50
ปริญญาตรี	7	38.90	156	85.30	163	81.00
ปริญญาโท	8	44.40	7	3.80	15	7.50
ปริญญาเอก	2	11.10	2	1.10	4	2.00
รวม	18	100.00	183	100.00	201	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บริหารส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.80 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.20 ผู้บริหารมีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 และน้อยที่สุดคือมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.50 ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.90 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.60

กลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดร้อยละ 81.40 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.60 ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.60 และน้อยที่สุดมีอายุในช่วง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.50 วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูคือระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.30 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.80 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.10

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนแล้วพบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.10 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.90 ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.90 และมีอายุน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.10 และผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.00

รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.50 และน้อยที่สุดคือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนกำลังคน

ด้านการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
1. โรงเรียนของท่านมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น จำนวนบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและความชำนาญ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนกำลังคน	4.16	0.61	3.79	0.81	3.82	0.80
2. โรงเรียนของท่านมีการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ ไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นแผนกำลังคน	3.16	1.15	3.37	0.84	3.35	0.87
3. โรงเรียนของท่านใช้ปริมาณงานในปัจจุบัน และที่คาดการณ์ในอนาคตเป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคน	3.50	0.85	3.43	0.82	3.44	0.82
4. โรงเรียนของท่านได้กำหนดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู	3.88	0.75	3.56	0.89	3.59	0.88
5. โรงเรียนของท่านมีการทบทวนการวางแผนอัตรากำลังคนอยู่เป็นประจำ และแจ้งให้ครูได้ทราบ	3.22	1.11	3.31	0.91	3.30	0.92
รวม	3.58	0.72	3.49	0.70	3.50	0.70

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น จำนวนบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและความชำนาญ เพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.82 ($\bar{X}_1 = 4.16, \bar{X}_2 = 3.79$)

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านได้กำหนดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.59 ($\bar{X}_1 = 3.88, \bar{X}_2 = 3.56$)

ข้อ 3 โรงเรียนของท่านใช้ปริมาณงานในปัจจุบัน และที่ต้องการในอนาคตเป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.44 ($\bar{X}_1 = 3.50, \bar{X}_2 = 3.43$)

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านมีการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ ไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.35 ($\bar{X}_1 = 3.16, \bar{X}_2 = 3.37$)

ข้อ 5 โรงเรียนของท่านมีการทบทวนการวางแผนอัตรากำลังคนอยู่เป็นประจำ และแจ้งให้ครูได้ทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.30 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 3.31$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.50$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.58$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.49$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการสรรหา

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
6. โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงาน	3.22	1.06	3.36	0.96	3.34	0.96
7. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการก่อนประกาศสรรหาไว้อย่างชัดเจน	3.66	0.68	3.49	0.89	3.50	0.87
8. โรงเรียนของท่านประกาศรับสมัครหลายวิธี เช่น ติดประกาศรับสมัครที่โรงเรียน ประกาศผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ เป็นต้น	3.16	1.38	2.89	1.19	2.91	1.21
9. โรงเรียนของท่านดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่างโดยรับสมัครบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.50	0.85	3.16	1.04	3.19	1.03
10. โรงเรียนของท่านร่วมมือกับโรงเรียนอื่นๆ ในเขตพื้นที่ หรือกลุ่มโรงเรียนในการแสวงหาบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่าง	2.77	1.21	2.81	1.14	2.81	1.14
รวม	3.26	0.77	3.14	0.82	3.15	0.82

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 7 โรงเรียนของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมคุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการก่อนการประกาศสรรหาไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ($\bar{X}_1 = 3.66, \bar{X}_2 = 3.49$)

ข้อ 6 โรงเรียนของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.34 ($\bar{X}_1 = 3.22, \bar{X}_2 = 3.36$)

ข้อ 9 โรงเรียนของท่านดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งว่าง โดยรับสมัครบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.19 ($\bar{X}_1 = 3.50, \bar{X}_2 = 3.16$)

ข้อ 8 โรงเรียนของท่านประกาศรับสมัครหลายวิธี เช่น ติดประกาศรับสมัครที่โรงเรียน ประกาศผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.91 ($\bar{X}_1 = 3.16, \bar{X}_2 = 2.89$)

ข้อ 10 โรงเรียนของท่านร่วมมือกับโรงเรียนอื่นๆในเขตพื้นที่ หรือกลุ่มโรงเรียนในการแสวงหาบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่าง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.81 ($\bar{X}_1 = 2.77, \bar{X}_2 = 2.81$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_t = 3.15$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 3.14$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือก

ด้านการคัดเลือก	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
11. โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.68	3.40	0.89	3.46	0.88
12. โรงเรียนของท่านคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดสอบวิชาเฉพาะที่จะสอน การสอบสอน การสัมภาษณ์ ฯลฯ	4.22	0.80	3.62	1.00	3.68	1.00
13. ผู้บริหารใช้อำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรด้วยตนเองในขั้นสุดท้าย	4.38	0.69	3.94	0.90	3.98	0.89
14. โรงเรียนให้กลุ่มสาระที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย	3.44	0.92	3.08	1.11	3.11	1.10

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือก (ต่อ)

ด้านการคัดเลือก	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
15. การคัดเลือกบุคลากร ได้พิจารณาความสามารถพิเศษนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่น ความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษ วิจัย และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	3.94	0.72	3.47	0.89	3.51	0.88
รวม	4.00	0.54	3.50	0.73	3.55	0.72

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 13 ผู้บริหารใช้อำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรด้วยตนเองในขั้นสุดท้าย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.98 ($\bar{X}_1 = 4.38, \bar{X}_2 = 3.94$)

ข้อ 12 โรงเรียนของท่านคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีต่างๆ เช่น การจัดสอบวิชาเฉพาะที่จะสอน การสอบสอน การสัมภาษณ์ ฯลฯ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.68 ($\bar{X}_1 = 4.22, \bar{X}_2 = 3.62$)

ข้อ 15 การคัดเลือกบุคลากรได้พิจารณาความสามารถพิเศษนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่น ความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษ วิจัย และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ($\bar{X}_1 = 3.94, \bar{X}_2 = 3.47$)

ข้อ 11 โรงเรียนของท่านได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.46 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.40$)

ข้อ 14 โรงเรียนให้กลุ่มสาระที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.11 ($\bar{X}_1 = 3.44, \bar{X}_2 = 3.08$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 3.55$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.50$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน

ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
16. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการประชุมพิเศษ บุคลากรใหม่ให้ทราบถึงนโยบาย หลักการทำงาน การติดต่อประสานงาน และรู้จักบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.83	0.78	3.07	1.07	3.13	1.07
17. ผู้บริหารแต่ละฝ่ายและหัวหน้างานในโรงเรียนได้แนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่ในรายละเอียดอื่นๆ อย่างชัดเจน	3.83	0.75	3.25	0.97	3.30	0.97
18. โรงเรียนของท่านได้แจกเอกสาร คู่มือชี้แจงระบบบริหาร รวมทั้งระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ แก่บุคลากรใหม่	3.72	0.82	3.10	1.02	3.16	1.01
19. โรงเรียนของท่านได้จัดบุคลากรที่อาวุโส หรือทำงานมานานเป็นที่เลี้ยงแก่บุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.73	3.22	0.98	3.27	0.98
20. โรงเรียนของท่านได้ติดตามสอบถามปัญหาการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรใหม่เสมอ	4.16	0.51	3.42	0.94	3.48	0.93
รวม	3.86	0.49	3.21	0.82	3.27	0.81

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 20 โรงเรียนของท่านได้ติดตามสอบถามปัญหาการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรใหม่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.48 ($\bar{X}_1 = 4.16$, $\bar{X}_2 = 4.42$)

ข้อ 17 ผู้บริหารแต่ละฝ่าย และหัวหน้างานในโรงเรียน ได้แนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่ในรายละเอียดอื่นๆ อย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.30 ($\bar{X}_1 = 3.83$, $\bar{X}_2 = 3.25$)

ข้อ 19 โรงเรียนของท่านได้จัดบุคลากรที่อาวุโส หรือทำงานมานานเป็นที่เลี้ยงแก่บุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ($\bar{X}_1 = 3.77, \bar{X}_2 = 3.22$)

ข้อ 18 โรงเรียนของท่านได้แจกเอกสาร คู่มือชี้แจงระบบบริหาร รวมทั้งระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ แก่บุคลากรใหม่ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.16 ($\bar{X}_1 = 3.72, \bar{X}_2 = 3.10$)

ข้อ 16 โรงเรียนของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ให้ทราบถึงนโยบายหลักการทำงาน การติดต่อประสานงาน และรู้จักบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.13 ($\bar{X}_1 = 3.83, \bar{X}_2 = 3.07$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.27$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.86$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.21$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
21. โรงเรียนของท่านจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	3.38	1.14	3.41	0.91	3.41	0.93
22. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ในระหว่างปฏิบัติงาน	4.22	0.80	3.71	0.90	3.75	0.90
23. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการสอนงานแก่บุคลากร เพื่อให้ทราบถึงทักษะ เจตคติ และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.66	1.02	3.36	0.83	3.39	0.85
24. โรงเรียนของท่านอนุญาตให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.22	0.73	3.88	0.92	3.91	0.90

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนา (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
25. โรงเรียนนำความรู้ใหม่ๆ หรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่างๆ มาเผยแพร่ให้การอบรมแก่บุคลากร เพื่อ เพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.00	0.76	3.46	0.99	3.51	0.98
รวม	3.90	0.71	3.56	0.68	3.59	0.69

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 24 โรงเรียนของท่านอนุญาตให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.91 ($\bar{X}_1 = 4.22, \bar{X}_2 = 3.88$)

ข้อ 22 โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ในระหว่างปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ($\bar{X}_1 = 4.22, \bar{X}_2 = 3.71$)

ข้อ 25 โรงเรียนนำความรู้ใหม่ๆ หรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ มาเผยแพร่ให้การอบรมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.46$)

ข้อ 21 โรงเรียนของท่านจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.41 ($\bar{X}_1 = 3.38, \bar{X}_2 = 3.41$)

ข้อ 23 โรงเรียนของท่านจัดให้มีการสอนงานแก่บุคลากรเพื่อให้ทราบถึงทักษะ เจตคติ และแนวทางการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.39 ($\bar{X}_1 = 3.66, \bar{X}_2 = 3.36$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 3.59$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 3.90, \bar{X}_2 = 3.56$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
26. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	3.88	0.75	3.44	0.95	3.48	0.94
27. โรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการ หลักเกณฑ์ การประเมินผล และเวลาให้แก่บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.88	0.75	3.44	0.95	3.48	0.94
28. โรงเรียนของท่านกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.83	0.85	3.30	0.91	3.34	0.92
29. โรงเรียนนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุง ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร หรือ คัดเลือกบุคลากรในคราวต่อไป	3.66	1.08	3.30	0.93	3.33	0.95
30. โรงเรียนนำผลการประเมินบุคลากรไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ ให้รางวัลประจำปี	3.94	0.87	3.21	1.13	3.27	1.13
รวม	3.84	0.75	3.34	0.80	3.39	0.81

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 27 โรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการ หลักเกณฑ์การประเมินผล และเวลาให้แก่บุคลากรทราบล่วงหน้า ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.52 ($\bar{X}_1 = 3.88, \bar{X}_2 = 3.48$)

ข้อ 26 โรงเรียนของท่านได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.48 ($\bar{X}_1 = 3.88, \bar{X}_2 = 3.44$)

ข้อ 28 โรงเรียนของท่านมีการกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.34 ($\bar{X}_1 = 3.83, \bar{X}_2 = 3.30$)

ข้อ 29 โรงเรียนนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุง ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร หรือคัดเลือกบุคลากรในคราวต่อไป ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.33 ($\bar{X}_1 = 3.66, \bar{X}_2 = 3.30$)

ข้อ 30 โรงเรียนนำผลการประเมินบุคลากรไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้รางวัลประจำปี ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ($\bar{X}_1 = 3.94, \bar{X}_2 = 3.21$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ ใน ระดับ ปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.39$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.84$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.34$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน

ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
31. โรงเรียนได้ชี้แจงสิทธิหน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบ และเข้าใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับประกันในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.76	3.27	0.93	3.38	0.94
32. โรงเรียนจัดให้ทำประกันอุบัติเหตุ หรือประกัน สุขภาพแก่บุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อ ความมั่นคงในชีวิต	3.94	1.21	3.42	1.28	3.47	1.28
33. บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวมทั้งการพิจารณา ความดีความชอบ	4.16	0.61	3.30	0.97	3.38	0.97
34. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อย่างเสรี โดยปราศจากการเพ่งเล็งจับผิดจาก ผู้บริหาร	4.11	0.75	3.22	1.01	3.30	1.02

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน (ต่อ)

ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
35. ในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารมักจะให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาแก้ปัญหา	4.22	0.64	3.34	0.98	3.42	0.99
รวม	4.08	0.58	3.31	0.84	3.38	0.85

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 32 โรงเรียนจัดให้ทำประกันอุบัติเหตุ หรือประกันสุขภาพแก่บุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิต ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.47 ($\bar{X}_1 = 3.94, \bar{X}_2 = 3.42$)

ข้อ 35 ในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารมักจะให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาแก้ปัญหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ($\bar{X}_1 = 4.22, \bar{X}_2 = 3.34$)

ข้อ 33 บุคลากรได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 4.16, \bar{X}_2 = 3.30$)

ข้อ 31 โรงเรียนได้ชี้แจงสิทธิหน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.33 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.27$)

ข้อ 34 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากการเพ่งเล็งจับผิดจากผู้บริหาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.30 ($\bar{X}_1 = 4.11, \bar{X}_2 = 3.22$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_t = 3.38$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.08$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.31$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
36. โรงเรียนของท่านจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมาสาย การลา การขาดงาน ให้บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติ	3.16	1.14	3.56	1.02	3.56	1.03
37. โรงเรียนจัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานแทนทันทีในกรณีที่บุคลากรที่ทำอยู่เดิมไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ	4.44	0.51	3.65	1.00	3.72	1.00
38. โรงเรียนของท่านจัดบริการด้านการตรวจสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นประจำ เพื่อป้องกันการเจ็บป่วยจนถึงขั้นลางาน	3.00	1.28	2.45	1.18	2.50	1.20
39. โรงเรียนของท่านจัดประชุมบุคลากรเพื่อให้เข้าใจยอมรับวัตถุประสงค์ และเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ	3.94	0.72	3.37	1.00	3.42	0.99
40. โรงเรียนได้จัดสถานที่และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.00	0.68	3.16	0.97	3.24	0.98
รวม	3.80	0.66	3.24	0.75	3.29	0.76

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 37 โรงเรียนจัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานแทนทันทีในกรณีที่บุคลากรที่ทำอยู่เดิมไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.72 ($\bar{X}_1 = 4.44$, $\bar{X}_2 = 3.65$)

ข้อ 36 โรงเรียนของท่านจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมาสาย การลา การขาดงาน ให้นักลากรได้ทราบและถือปฏิบัติ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.56 ($\bar{X}_1 = 3.61, \bar{X}_2 = 3.56$)

ข้อ 39 โรงเรียนของท่านจัดประชุมบุคลากร เพื่อให้เข้าใจ ขอมรับวัตถุประสงค์ และเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ($\bar{X}_1 = 3.94, \bar{X}_2 = 3.37$)

ข้อ 40 โรงเรียนได้จัดสถานที่ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.24 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.16$)

ข้อ 38 โรงเรียนของท่านจัดบริการด้านการตรวจสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นประจำ เพื่อป้องกันการเจ็บป่วยจนถึงขั้นกลางาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.50 ($\bar{X}_1 = 3.00, \bar{X}_2 = 2.45$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมพบค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.29$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.80$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.24$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
41. โรงเรียนจัดทำบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ทันสมัย เพื่อช่วยในการบริหารงานบุคคล เช่น ประวัติ บันทึกการลา การขาดงาน ผลงาน การอบรม เป็นต้น	4.00	0.84	3.51	0.96	3.56	0.96
42. โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักลากรที่เป็นเจ้าของข้อมูลสามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้ตลอดเวลา	3.94	0.87	3.20	1.05	3.27	1.05
43. โรงเรียนของท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นปัญหาทางจรรยาบรรณ ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรมาเผยแพร่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องรับรู้	4.11	1.13	3.58	1.11	3.63	1.11

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (ต่อ)

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
44. โรงเรียนจัดบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.63	3.32	0.92	3.38	0.92
45. โรงเรียนจัดให้บริการวารสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางการศึกษาไว้ให้บริการแก่บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา	3.72	0.75	3.27	0.98	3.31	0.97
รวม	3.96	0.62	3.38	0.74	3.43	0.75

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 43 โรงเรียนของท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นปัญหาทางจรรยาบรรณ ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร มาเผยแพร่ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องรับรู้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.63 ($\bar{X}_1 = 4.11$, $\bar{X}_2 = 3.58$)

ข้อ 41 โรงเรียนจัดทำบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ทันสมัย เพื่อช่วยในการบริหารงานบุคคล เช่น ประวัติ บันทึกการลา การขาดงาน ผลงาน การอบรม เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.56 ($\bar{X}_1 = 4.00$, $\bar{X}_2 = 3.51$)

ข้อ 44 โรงเรียนจัดบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 4.05$, $\bar{X}_2 = 3.32$)

ข้อ 42 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เป็นเจ้าของข้อมูล สามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้ตลอดเวลา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ($\bar{X}_1 = 3.94$, $\bar{X}_2 = 3.20$)

ข้อ 45 โรงเรียนจัดให้บริการวารสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางการศึกษาไว้ให้บริการแก่บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.31 ($\bar{X}_1 = 3.72$, $\bar{X}_2 = 3.27$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.43$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.96$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.38$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ

ด้านการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
46. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดคำตอบแทนต่างๆ ชัดเจน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น	4.00	0.76	3.39	1.08	3.45	1.07
47. โรงเรียนแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรมีสิทธิได้รับ ให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.16	0.70	3.35	1.04	3.42	1.04
48. โรงเรียนของท่านอนุญาตให้หารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อวิชาชีพ และความเดือนร้อนของนักเรียน	4.16	0.70	3.46	1.04	3.52	1.03
49. โรงเรียนของท่านให้รางวัลเป็นเงิน หรือสิ่งของแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัดนอกเหนือจากงานประจำ	3.77	1.06	3.08	1.15	3.14	1.15
50. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค	4.11	0.90	3.53	1.01	3.58	1.01
รวม	4.04	0.68	3.36	0.86	3.42	0.86

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 50 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.58 ($\bar{X}_1 = 4.11, \bar{X}_2 = 3.53$)

ข้อ 46 โรงเรียนของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ไว้ชัดเจน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.45 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.39$)

ข้อ 47 โรงเรียนแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรมีสิทธิได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ($\bar{X}_1 = 4.16, \bar{X}_2 = 3.35$)

ข้อ 49 โรงเรียนของท่านให้รางวัลเป็นเงิน หรือสิ่งของแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัดนอกเหนือจากงานประจำ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.14 ($\bar{X}_1 = 3.77, \bar{X}_2 = 3.08$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.42$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.04$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.36$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเจรจาต่อรอง

ด้านการเจรจาต่อรอง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
51. ก่อนการจ้างบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียกร้อย และต่อรองเงินเดือนตามความสามารถพิเศษที่มีก่อนการตกลงจ้างงานกันได้	3.05	0.99	2.86	1.09	2.88	1.08
52. ในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองเกี่ยวกับงบประมาณที่จะเบิกใช้ในการปฏิบัติโครงการได้	3.38	1.09	3.07	1.03	3.09	1.04
53. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองของบประมาณแต่ละปีในการจัดซื้อ จัดหาเครื่องมือ	3.33	1.13	2.93	1.12	2.97	1.13

อุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้						
--	--	--	--	--	--	--

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเจรจาต่อรอง (ต่อ)

ด้านการเจรจาต่อรอง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
54. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเจรจาต่อรองเรื่องค่าตอบแทนเมื่อต้องมาทำงานในวันหยุดหรือต้องทำงานพิเศษใดๆ ให้กับโรงเรียน	2.94	1.30	2.66	1.82	2.68	1.77
55. บุคลากรในโรงเรียนสามารถเจรจากับผู้บริหารได้เมื่อต้องการศึกษาต่อ ทักษะศึกษา อบรม ประชุม หรือสัมมนา	3.94	1.05	3.49	1.05	3.53	1.06
รวม	3.33	0.98	3.00	0.89	3.03	0.90

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการเจรจาต่อรอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 55 บุคลากรในโรงเรียนสามารถเจรจากับผู้บริหารได้ เมื่อต้องการศึกษาต่อ ทักษะศึกษา อบรม ประชุม หรือสัมมนา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.53 ($\bar{X}_1 = 3.94, \bar{X}_2 = 3.49$)

ข้อ 52 ในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ของบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองเกี่ยวกับงบประมาณที่จะเบิกใช้ในการปฏิบัติโครงการได้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.09 ($\bar{X}_1 = 3.38, \bar{X}_2 = 3.07$)

ข้อ 53 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเจรจาต่อรองของงบประมาณแต่ละปีในการจัดซื้อ จัดหา เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.97 ($\bar{X}_1 = 3.33, \bar{X}_2 = 2.93$)

ข้อ 51 ก่อนการจ้างบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียกร้องและต่อรองเงินเดือนตามความสามารถพิเศษที่มีก่อนการตกลงจ้างงานกันได้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.88 ($\bar{X}_1 = 3.05, \bar{X}_2 = 2.86$)

ข้อ 54 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเจรจาต่อรองเรื่องค่าตอบแทน เมื่อต้องมาทำงานในวันหยุด หรือต้องทำงานพิเศษใดๆ ให้กับโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.68 ($\bar{X}_1 = 2.94, \bar{X}_2 = 2.66$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการเจรจาต่อรอง ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_t = 3.03$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 3.33, \bar{X}_2 = 3.00$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 11 ด้าน

กระบวนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		รวม		ลำดับที่
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.58	0.72	3.49	0.70	3.50	0.70	3
2. ด้านการสรรหา	3.26	0.77	3.14	0.82	3.15	0.82	10
3. ด้านการคัดเลือก	4.00	0.54	3.50	0.73	3.55	0.72	2
4. ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน	3.86	0.49	3.21	0.82	3.27	0.81	9
5. ด้านการพัฒนา	3.90	0.71	3.56	0.68	3.59	0.69	1
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	3.34	0.80	3.39	0.81	6
7. ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน	4.08	0.58	3.31	0.84	3.38	0.85	7
8. ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.66	3.24	0.75	3.29	0.76	8
9. ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	3.96	0.62	3.38	0.74	3.43	0.75	4
10. ด้านการให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ	4.04	0.68	3.36	0.86	3.42	0.86	5
11. ด้านการเจรจาต่อรอง	3.33	0.98	3.00	0.98	3.03	0.90	11
รวม	3.79	0.55	3.32	0.65	3.36	0.65	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 11 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}_t) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านที่ 5 การพัฒนา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.59 ($\bar{X}_1 = 3.90, \bar{X}_2 = 3.56$)

ด้านที่ 3 การคัดเลือก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.55 ($\bar{X}_1 = 4.00, \bar{X}_2 = 3.50$)

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ($\bar{X}_1 = 3.58, \bar{X}_2 = 3.49$)

นอกจากนี้พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านที่ 9 การให้ข้อมูลข่าวสาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.43 ($\bar{X}_1 = 3.96, \bar{X}_2 = 3.38$)

ด้านที่ 10 การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ($\bar{X}_1 = 3.04, \bar{X}_2 =$

3.36)

ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.39 ($\bar{X}_1 = 3.84, \bar{X}_2 = 3.34$)

ด้านที่ 7 การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.38 ($\bar{X}_1 = 4.08, \bar{X}_2 = 3.31$)

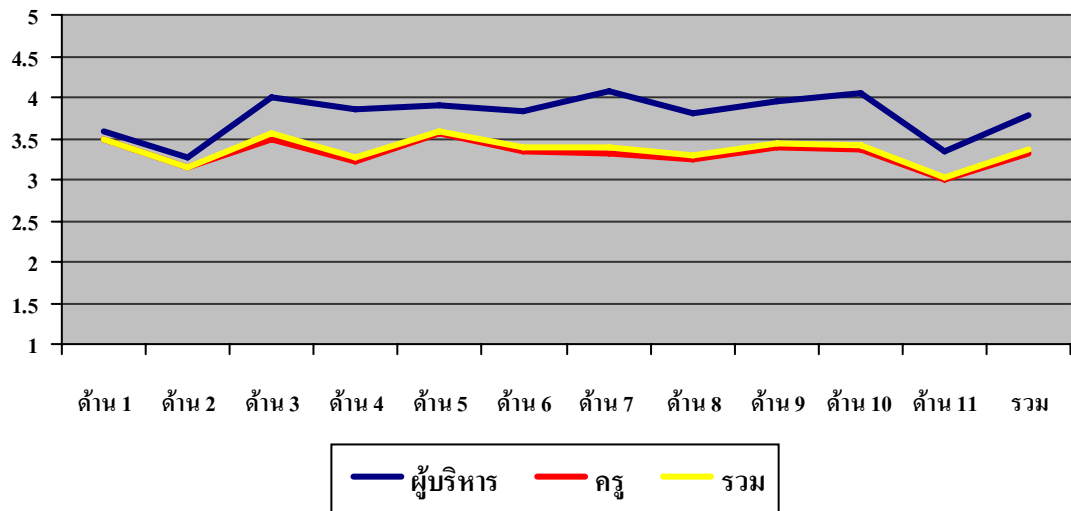
ด้านที่ 8 การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.29 ($\bar{X}_1 = 3.80, \bar{X}_2 = 3.24$)

ด้านที่ 4 การนำเข้าสู่หน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ($\bar{X}_1 = 3.86, \bar{X}_2 = 3.21$)

ด้านที่ 2 การสรรหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ($\bar{X}_1 = 3.26, \bar{X}_2 = 3.14$)

ด้านที่ 11 การเจรจาต่อรอง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 3.03 ($\bar{X}_1 = 3.33, \bar{X}_2 = 3.00$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.36$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.79$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.32$)



ภาพที่ 4.1 กราฟแสดงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา

การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนกำลังคน

ปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
1. โรงเรียนของท่านขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	2.05	1.05	2.62	1.01	2.57	1.03
2. โรงเรียนของท่านขาดการวิเคราะห์งานและกำหนดตำแหน่งงานเพื่อนำมาวางแผนกำลังคน	2.00	0.84	2.65	0.99	2.59	1.00
3. อัตรากำลังคนในปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงานต่อจำนวนนักเรียน	1.44	0.61	2.28	0.95	2.21	0.95
4. โรงเรียนของท่านไม่สามารถบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด	1.72	0.82	2.33	0.96	2.27	0.97
รวม	1.80	0.61	2.47	0.83	2.41	2.41

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 2 โรงเรียนของท่านขาดการวิเคราะห์งานและกำหนดตำแหน่งงานเพื่อนำมาวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.59 ($\bar{X}_1 = 2.00$, $\bar{X}_2 = 2.65$)

ข้อ 1 โรงเรียนของท่านขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.57 ($\bar{X}_1 = 2.05$, $\bar{X}_2 = 2.62$)

ข้อ 4 โรงเรียนของท่านไม่สามารถบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.27 ($\bar{X}_1 = 1.72$, $\bar{X}_2 = 2.33$)

ข้อ 3 อัตรากำลังคนในปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงานต่อจำนวนนักเรียนได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.21 ($\bar{X}_1 = 1.44$, $\bar{X}_2 = 2.28$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.41$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 1.80$, $\bar{X}_2 = 2.47$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการสรรหา

ปัญหาด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
5. การประชาสัมพันธ์เพื่อรับบุคลากรทำได้ไม่กว้างขวาง เนื่องจากขาดงบประมาณ	1.72	0.82	2.43	1.02	2.36	1.02
6. โรงเรียนของท่านไม่มีการติดต่อกับสถาบันต่างๆ ที่เป็นผู้ผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถโดยตรง	1.94	0.93	2.43	0.99	2.39	0.99
7. ขั้นตอนในการสรรหาบุคคลยังไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการ	1.77	1.00	2.47	0.96	2.41	0.98
8. โรงเรียนขาดการกำหนดตำแหน่งงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจน	1.55	0.78	2.45	0.99	2.37	1.01
รวม	1.75	0.78	2.45	0.86	2.38	0.87

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 7 ขั้นตอนในการสรรหาบุคคลยังไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.41 ($\bar{X}_1 = 1.77, \bar{X}_2 = 2.47$)

ข้อ 6 โรงเรียนของท่านไม่มีการติดต่อกับสถาบันต่างๆ ที่เป็นผู้ผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถโดยตรง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.39 ($\bar{X}_1 = 1.94, \bar{X}_2 = 2.43$)

ข้อ 8 โรงเรียนขาดการกำหนดตำแหน่งงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.37 ($\bar{X}_1 = 1.55, \bar{X}_2 = 2.45$)

ข้อ 5 การประชาสัมพันธ์เพื่อรับบุคลากรทำได้ไม่กว้างขวาง เนื่องจากขาดงบประมาณ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.36 ($\bar{X}_1 = 1.72, \bar{X}_2 = 2.43$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย (\bar{X}_t

= 2.38) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 1.75, \bar{X}_2 = 2.45$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือก

ปัญหาด้านการคัดเลือก	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
9. โรงเรียนขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร	1.66	0.68	2.38	0.97	2.32	0.96
10. คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่ตั้งไว้ ไม่สามารถตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรได้อย่างเต็มที่	1.72	0.66	2.52	0.97	2.45	0.97
11. ผู้สมัครที่ได้คัดเลือกมา มีคุณสมบัติไม่ตรงกับเกณฑ์ หรือความต้องการของทางโรงเรียน	1.83	0.92	2.50	1.02	2.44	1.02
12. การหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาตรงตามความต้องการ และมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนเป็นเรื่องยาก	2.50	1.15	2.69	1.07	2.67	1.07
รวม	1.93	0.70	2.52	0.85	2.47	0.85

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 12 การหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาตรงตามความต้องการ และมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนเป็นเรื่องยาก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.67 ($\bar{X}_1 = 2.50, \bar{X}_2 = 2.69$)

ข้อ 10 คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่ตั้งไว้ ไม่สามารถตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.45 ($\bar{X}_1 = 1.72, \bar{X}_2 = 2.52$)

ข้อ 11 ผู้สมัครที่ได้คัดเลือกมา มีคุณสมบัติไม่ตรงกับเกณฑ์ หรือความต้องการของทางโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.44 ($\bar{X}_1 = 1.83, \bar{X}_2 = 2.50$)

ข้อ 9 โรงเรียนขาดการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.32 ($\bar{X}_1 = 1.66, \bar{X}_2 = 2.38$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือก ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.47$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.93$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า มีการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.52$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน

ปัญหาด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
13. โรงเรียนขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เข้าใจนโยบาย โครงสร้าง และระเบียบที่ควรปฏิบัติอย่างชัดเจน	1.88	0.67	2.69	1.05	2.62	1.05
14. โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่	2.00	0.76	2.68	1.06	2.62	1.05
15. โรงเรียนไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา	1.83	0.78	2.55	1.01	2.48	1.02
16. โรงเรียนขาดการติดตาม ให้ความรู้ คู่มือการปฏิบัติงานบุคลากรใหม่	1.66	0.68	2.45	0.98	2.38	0.98
รวม	1.84	0.66	2.59	0.90	2.53	0.91

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 13 โรงเรียนขาดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เข้าใจนโยบาย โครงสร้าง และระเบียบที่ควรปฏิบัติอย่างชัดเจนได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.62 ($\bar{X}_1 = 1.88, \bar{X}_2 = 2.69$)

ข้อ 14 โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.62 ($\bar{X}_1 = 2.00, \bar{X}_2 = 2.68$)

ข้อ 16 โรงเรียนขาดการติดตาม ให้ความรู้ คู่มือการปฏิบัติงานบุคลากรใหม่ ได้ ค่าเฉลี่ยรวม 2.38 ($\bar{X}_1 = 1.66, \bar{X}_2 = 2.45$)

ข้อ 15 โรงเรียนไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.48 ($\bar{X}_1 = 1.83, \bar{X}_2 = 2.55$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหา กระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.53$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มี ปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.84$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า มีการปัญหาอยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.59$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาใน กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนา

ปัญหาด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
17. โรงเรียนไม่ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่าง เป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.83	0.85	2.54	0.93	2.47	0.94
18. โรงเรียนขาดการติดตามผลหลังการไปประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อถ่ายทอดให้ บุคลากรอื่นได้รับทราบ หรือนำไปปรับปรุงงาน	1.72	0.75	2.24	0.98	2.19	0.97
19. โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดประชุมฝึก อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร	2.00	0.90	2.44	1.01	2.40	1.01
20. โรงเรียนขาดการสนับสนุนให้บุคลากรลาไปศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย	1.50	0.70	2.27	1.07	2.20	1.06
รวม	1.76	0.64	2.37	0.82	2.31	0.82

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการ พัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไป นาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 17 โรงเรียนไม่ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 ($\bar{X}_1 = 1.83, \bar{X}_2 = 2.54$)

ข้อ 19 โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.40 ($\bar{X}_1 = 2.00, \bar{X}_2 = 2.44$)

ข้อ 20 โรงเรียนขาดการสนับสนุนให้บุคลากรลาไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.20 ($\bar{X}_1 = 1.50, \bar{X}_2 = 2.27$)

ข้อ 18 โรงเรียนขาดการติดตามผลหลังการไปประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นได้รับทราบ หรือนำไปปรับปรุงงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.19 ($\bar{X}_1 = 1.72, \bar{X}_2 = 2.24$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.31$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 1.76, \bar{X}_2 = 2.37$)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
21. โรงเรียนขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	1.77	0.64	2.40	0.94	2.34	0.93
22. การประเมินผลการปฏิบัติงานมาจากความเห็นของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม	1.88	0.90	2.68	1.15	2.61	1.15
23. โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้บุคลากรทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	1.88	0.67	2.53	1.06	2.47	1.05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
24. โรงเรียนขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1.72	0.89	2.51	0.95	2.44	0.97
รวม	1.81	0.68	2.53	0.87	2.47	0.88

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 22 การประเมินผลการปฏิบัติงานมาจากความเห็นของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.61 ($\bar{X}_1 = 1.88, \bar{X}_2 = 2.68$)

ข้อ 23 โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้บุคลากรทราบ ข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 ($\bar{X}_1 = 1.88, \bar{X}_2 = 2.53$)

ข้อ 24 โรงเรียนขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.44 ($\bar{X}_1 = 1.72, \bar{X}_2 = 2.51$)

ข้อ 21 โรงเรียนขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.34 ($\bar{X}_1 = 1.77, \bar{X}_2 = 2.40$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.47$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.81$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า มีการปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.53$)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน

ปัญหาด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
25. บุคลากรขาดความมั่นคงในงาน เนื่องจากกลัวว่าจะถูกให้พ้นจากงานเมื่อใดก็ได้ เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ในการให้พ้นจากงานที่ชัดเจน	1.44	0.61	2.47	1.11	2.38	1.11
26. บุคลากรไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน	1.55	0.51	2.56	1.05	2.47	1.05
27. โรงเรียนไม่มีระเบียบการจ้างงานที่ชัดเจน เช่น การขึ้นเงินเดือน ทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ เป็นเหตุให้บุคลากรลาออกอยู่เสมอ	1.66	0.97	2.57	1.13	2.49	1.14
28. ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างไม่เหมาะสมและเป็นธรรม	1.44	0.51	2.37	0.98	2.29	0.98
รวม	1.52	0.52	2.50	0.92	2.41	0.94

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 27 โรงเรียนไม่มีระเบียบการจ้างงานที่ชัดเจน เช่น การขึ้นเงินเดือน ทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ เป็นเหตุให้บุคลากรลาออกอยู่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.49 ($\bar{X}_1 = 1.66, \bar{X}_2 = 2.57$)

ข้อ 26 บุคลากรไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 ($\bar{X}_1 = 1.55, \bar{X}_2 = 2.56$)

ข้อ 25 บุคลากรขาดความมั่นคงในงาน เนื่องจากกลัวว่าจะถูกให้พ้นจากงานเมื่อใดก็ได้ เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ในการให้พ้นจากงานที่ชัดเจน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.38 ($\bar{X}_1 = 1.44, \bar{X}_2 = 2.47$)

ข้อ 28 ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างไม่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้
ค่าเฉลี่ยรวม 2.29 ($\bar{X}_1 = 1.44, \bar{X}_2 = 2.37$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหา
กระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ในภาพรวมพบว่า
ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.41$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมี
ความเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.52$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี
การปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.50$)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาใน
กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอย่าง
ต่อเนื่อง

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
29. การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ได้พิจารณาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	1.44	0.51	2.42	0.90	2.33	0.91
30. โรงเรียนไม่มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานทันทีหรือจัดก็ไม่ตรงกับกรปฏิบัติงานเมื่อมีการขาดหรือลา	1.66	0.68	2.37	0.97	2.31	0.97
31. โรงเรียนไม่มีข้อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการลา มาสาย หรือขาดงาน	1.50	0.61	2.20	0.99	2.14	0.98
32. สภาพและบรรยากาศในโรงเรียนไม่จูงใจให้บุคลากรอยากมาทำงาน เช่น ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ขาดความสามัคคีในการทำงาน	1.50	0.61	2.50	1.03	2.41	1.04
รวม	1.52	0.49	2.37	0.80	2.30	0.82

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 32 สภาพและบรรยากาศในโรงเรียนไม่จูงใจให้บุคลากรอยากมาทำงาน เช่น ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ขาดความสามัคคีในการทำงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.41 ($\bar{X}_1 = 1.50, \bar{X}_2 = 2.50$)

ข้อ 29 การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ได้พิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.33 ($\bar{X}_1 = 1.44, \bar{X}_2 = 2.42$)

ข้อ 30 โรงเรียนไม่มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานทันที หรือจัดก็ไม่ตรงกับกรปฏิบัติงานเมื่อมีการขาดหรือลางาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.31 ($\bar{X}_1 = 1.66, \bar{X}_2 = 2.37$)

ข้อ 31 โรงเรียนไม่มีข้อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการลา มาสาย หรือขาดงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.14 ($\bar{X}_1 = 1.50, \bar{X}_2 = 2.20$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.30$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามีกรปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 1.52, \bar{X}_2 = 2.37$)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

ปัญหาด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
33. โรงเรียนจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรอย่างไม่เป็นระบบ ทำให้เสียเวลาในการค้นหา	1.66	0.59	2.43	0.98	2.36	0.97
34. โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการบริการข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษา หรือวิชาชีพให้บุคลากรรับรูู้	1.55	0.61	2.45	0.99	2.37	0.99

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (ต่อ)

ปัญหาด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
35. การส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถึงบุคลากร มักคลาดเคลื่อน ล่าช้า หรือไม่ทั่วถึง ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดอยู่เสมอ	1.66	0.68	2.51	0.99	2.43	1.00
36. โรงเรียนขาดระบบการป้องกันการนำข้อมูลส่วนบุคคลออกมาเผยแพร่ให้ผู้ไม่เกี่ยวข้องรับรู้	1.55	0.61	2.53	0.96	2.44	0.97
รวม	1.61	0.48	2.48	0.85	2.40	0.86

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 36 โรงเรียนขาดระบบการป้องกันการนำข้อมูลส่วนบุคคลออกมาเผยแพร่ให้ผู้ไม่เกี่ยวข้องรับรู้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.44 ($\bar{X}_1 = 1.55$, $\bar{X}_2 = 2.53$)

ข้อ 35 การส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถึงบุคลากร มักคลาดเคลื่อน ล่าช้า หรือไม่ทั่วถึง ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดอยู่เสมอ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.43 ($\bar{X}_1 = 1.66$, $\bar{X}_2 = 2.51$)

ข้อ 34 โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการบริการข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษา หรือวิชาชีพให้บุคลากรรับรู้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.37 ($\bar{X}_1 = 1.55$, $\bar{X}_2 = 2.45$)

ข้อ 33 โรงเรียนจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรอย่างไม่เป็นระบบ ทำให้เสียเวลาในการค้นหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.36 ($\bar{X}_1 = 1.66$, $\bar{X}_2 = 2.43$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_t = 2.40$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกัน ($\bar{X}_1 = 1.61$, $\bar{X}_2 = 2.48$)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ

ปัญหาด้านการให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
37. โรงเรียนขาดงบประมาณที่จะจัดเป็นรางวัล หรือสิ่งของแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	2.11	1.02	2.77	1.19	2.71	1.19
38. โรงเรียนไม่มีการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่บุคลากร	1.83	0.85	2.74	1.25	2.66	1.25
39. โรงเรียนขาดการสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาเมื่อบุคลากรจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน	2.05	1.10	2.91	1.25	2.84	1.26
40. โรงเรียนไม่อนุญาตให้บุคลากรหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อวิชาชีพ และความเดือดร้อนของนักเรียนในโรงเรียน	1.88	0.83	2.26	1.10	2.23	1.08
รวม	1.97	0.76	2.67	1.02	2.61	1.02

จากตารางที่ 4.23 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 39 โรงเรียนขาดการสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาเมื่อบุคลากรจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.84 ($\bar{X}_1 = 2.05$, $\bar{X}_2 = 2.91$)

ข้อ 37 โรงเรียนขาดงบประมาณที่จะจัดเป็นรางวัล หรือสิ่งของแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.71 ($\bar{X}_1 = 2.11$, $\bar{X}_2 = 2.77$)

ข้อ 38 โรงเรียนไม่มีการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่บุคลากร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.66 ($\bar{X}_1 = 1.83$, $\bar{X}_2 = 2.74$)

ข้อ 40 โรงเรียนไม่อนุญาตให้บุคลากรหารายได้พิเศษที่ไม่ขัดต่อวิชาชีพ และความเดือดร้อนของนักเรียนในโรงเรียน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.23 ($\bar{X}_1 = 1.88, \bar{X}_2 = 2.26$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.61$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.97$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามี การปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.67$)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเจรจาต่อรอง

ปัญหาด้านการเจรจาต่อรอง	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t
41. บุคลากรไม่มีโอกาสเจรจาต่อรองเรื่องเงินเดือนตามความสามารถพิเศษ หรือประสบการณ์ของตนก่อนการจ้างงาน	2.11	1.13	2.85	1.15	2.78	1.17
42. บุคลากรไม่สามารถเจรจาต่อรองของงบประมาณในการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ได้	2.11	1.07	2.63	1.08	2.59	1.09
43. บุคลากรไม่สามารถต่อรองเรื่องค่าตอบแทนใดๆ ถึงแม้ว่าจะรู้สึกว่าเป็นธรรม เช่น การมาทำงานในวันหยุด เป็นต้น	2.16	1.24	2.88	1.20	2.82	1.21
44. โรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองใดๆ เมื่อบุคลากรจำเป็นต้องใช้เวลาระหว่างปฏิบัติงานไปทำกิจกรรมที่จำเป็นส่วนตัว	1.72	0.75	2.55	1.11	2.48	1.10
รวม	2.00	0.95	2.73	1.00	2.66	1.02

จากตารางที่ 4.24 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการเจรจาต่อรอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้

ข้อ 43 บุคลากรไม่สามารถต่อรองเรื่องค่าตอบแทนใดๆ ถึงแม้ว่าจะรู้สึกว่าเป็นธรรม เช่น การมาทำงานในวันหยุด เป็นต้น ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.82 ($\bar{X}_1 = 2.16, \bar{X}_2 = 2.88$)

ข้อ 41 บุคลากรไม่มีโอกาสเจรจาต่อรองเรื่องเงินเดือนตามความสามารถพิเศษ หรือ ประสิทธิภาพของตนก่อนการจ้างงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.78 ($\bar{X}_1 = 2.00, \bar{X}_2 = 2.85$)

ข้อ 42 บุคลากรไม่สามารถเจรจาต่อรองของงบประมาณในการจัดกิจกรรม โครงการ ต่างๆ ได้ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.59 ($\bar{X}_1 = 2.11, \bar{X}_2 = 2.63$)

ข้อ 44 โรงเรียนไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองใดๆ เมื่อบุคลากรจำเป็นต้องใช้เวลาระหว่างปฏิบัติงานไปทำกิจวัตรที่จำเป็นส่วนตัว ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.48 ($\bar{X}_1 = 2.72, \bar{X}_2 = 2.55$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหา กระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการเจรจาต่อรอง ในภาพรวมพบค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.66$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีปัญหา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.00$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่า มีการปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.73$)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับปัญหาใน กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 11 ด้าน

ปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		รวม		ลำดับ ที่
	\bar{X}_1	SD ₁	\bar{X}_2	SD ₂	\bar{X}_t	SD _t	
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	1.80	0.61	2.47	0.83	2.41	0.83	6
2. ด้านการสรรหา	1.75	0.78	2.45	0.86	2.38	0.87	9
3. ด้านการคัดเลือก	1.93	0.70	2.52	0.85	2.47	0.85	4
4. ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน	1.84	0.66	2.59	0.90	2.53	0.91	3
5. ด้านการพัฒนา	1.76	0.64	2.37	0.82	2.31	0.82	10
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.81	0.68	2.53	0.87	2.47	0.88	4
7. ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน	1.52	0.52	2.50	0.92	2.41	0.94	6
8. ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1.52	0.49	2.37	0.80	2.30	0.82	11
9. ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	1.61	0.48	2.48	0.85	2.40	0.86	8
10. ด้านการให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ	1.97	0.76	2.67	1.02	2.61	1.02	2
11. ด้านการเจรจาต่อรอง	2.00	0.95	2.73	1.00	2.66	1.02	1

รวม	1.77	0.52	2.52	0.74	2.45	0.76	
-----	------	------	------	------	------	------	--

จากตารางที่ 4.25 พบว่าระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 11 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านที่ 11 การเจรจาต่อรอง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.66 ($\bar{X}_1 = 2.00, \bar{X}_2 = 2.73$)

ด้านที่ 10 การให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.61 ($\bar{X}_1 = 1.97, \bar{X}_2 = 2.67$)

ด้านที่ 4 การนำเข้าสู่หน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.53 ($\bar{X}_1 = 1.84, \bar{X}_2 = 2.59$)

นอกจากนี้พบว่า มีปัญหาระดับน้อย 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านที่ 3 การคัดเลือก ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 ($\bar{X}_1 = 1.93, \bar{X}_2 = 2.52$)

ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.47 ($\bar{X}_1 = 1.81, \bar{X}_2 = 2.53$)

ด้านที่ 1 การวางแผนกำลังคน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.41 ($\bar{X}_1 = 1.80, \bar{X}_2 = 2.47$)

ด้านที่ 7 การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.41 ($\bar{X}_1 = 1.52, \bar{X}_2 = 2.50$)

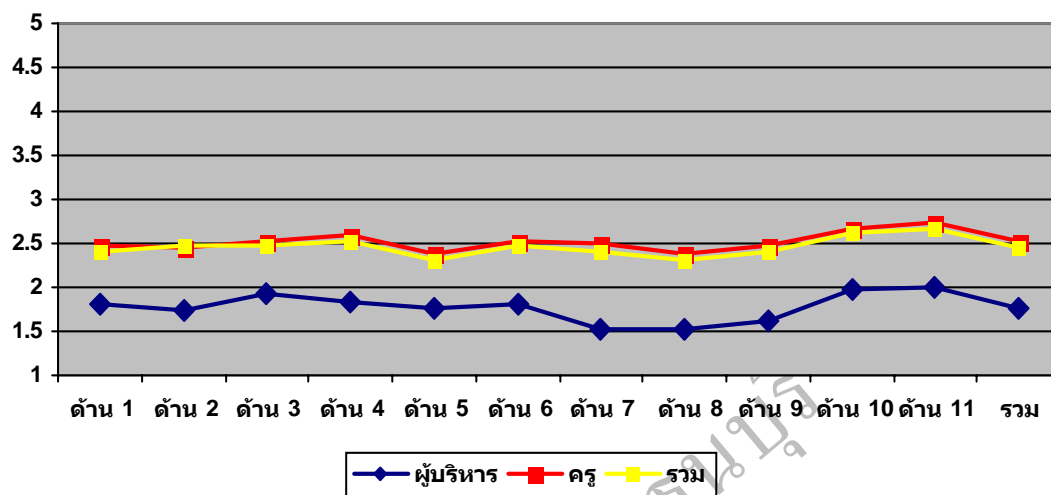
ด้านที่ 9 การให้ข้อมูลข่าวสาร ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.40 ($\bar{X}_1 = 1.61, \bar{X}_2 = 2.48$)

ด้านที่ 4 การสรรหา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.38 ($\bar{X}_1 = 1.75, \bar{X}_2 = 2.45$)

ด้านที่ 5 การพัฒนา ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.31 ($\bar{X}_1 = 1.76, \bar{X}_2 = 2.37$)

ด้านที่ 8 การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ยรวม 2.30 ($\bar{X}_1 = 1.52, \bar{X}_2 = 2.37$)

สรุป เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 3.45$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.77$) ส่วนกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.52$)



ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงระดับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล