

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง นครสวรรค์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๘ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และ นำข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทและประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการนำเสนอ ออกเป็น ๗ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็น ของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ หาความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อย กับภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

๔.๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

๔.๖ ผลการสัมภาษณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอ เมืองนครสวรรค์

๔.๗ แนวทางในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๙๐	๓๙.๕
	หญิง	๑๓๘	๖๐.๕
รวม		๒๒๘	๑๐๐
๒. อายุ	๒๕ – ๓๐ ปี	๙๕	๔๑.๗
	๓๑ - ๓๕ ปี	๗๖	๓๓.๓
	๓๖ - ๔๐ ปี	๕๓	๒๓.๒
	มากกว่า ๔๐ ปี	๔	๑.๘
รวม		๒๒๘	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๓๓	๕๘.๓
	ปริญญาโท	๙๕	๔๑.๗
รวม		๒๒๘	๑๐๐
๔. ประสบการณ์การทำงาน	๑ - ๕ ปี	๑๒๖	๕๐.๙
	๖ - ๑๐ ปี	๑๓๘	๕๙.๘
	๑๑ - ๒๐ ปี	๓๑	๑๐.๑
รวม		๒๒๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕ และเพศชาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕ เมื่อพิจารณาถึงอายุพบว่าเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ รองลงมาเป็นอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ อายุระหว่าง ๓๖-๔๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ และอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี น้อยที่สุด จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘ เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓ รองลงมาเป็นปริญญาโท จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าระหว่าง ๑-๕ ปี มากที่สุด เป็นจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ รองลงมา ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ ตามลำดับ

๔.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยภาพรวม และ จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	๔.๘๐	.๑๙๒	มากที่สุด
๒	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๔.๗๓	.๒๓๙	มากที่สุด
๓	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๔.๘๘	.๑๒๘	มากที่สุด
๔	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๔.๘๕	.๒๐๑	มากที่สุด
๕	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	๔.๗๕	.๒๒๑	มากที่สุด
๖	ด้านการออกจากราชการ	๔.๗๙	.๑๗๖	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๘๐	.๑๓๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๘๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=๔.๘๘$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=๔.๘๕$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=๔.๘๐$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=๔.๗๙$) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}=๔.๗๕$) และ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=๔.๗๓$)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ในด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ	การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การประชุมวางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพจริง	๔.๘๙	.๓๑๓	มากที่สุด
๒	การประชุมวางแผนกำหนดอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพจริง	๔.๙๒	.๒๗๐	มากที่สุด
๓	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาตามความเป็นจริง	๔.๕๙	.๖๓๔	มากที่สุด
๔	การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลักเพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพ	๔.๗๖	.๔๓๙	มากที่สุด
๕	มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูให้ฝึกฝนปรับปรุงตนในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปี	๔.๘๒	.๓๘๕	มากที่สุด
๖	จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่มีอยู่อย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ	๔.๗๓	.๔๕๓	มากที่สุด
๗	มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องกับงานและความต้องการ	๔.๙๑	.๒๘๘	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๘๐	.๑๙๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต
อำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีการประชุม
วางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
กับสภาพจริง ($\bar{X}=4.82$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูที่
มีอยู่อย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.73$)

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นของ การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูภายในสถานศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา	๔.๘๔	.๕๔๐	มากที่สุด
๒	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครูเพื่อคัดเลือกให้เหมาะสม	๔.๕๐	.๖๓๓	มากที่สุด
๓	ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจนและตามความต้องการ	๔.๘๔	.๓๗๐	มากที่สุด
๔	ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและสร้างประโยชน์กับผู้เรียน	๔.๙๘	.๑๗๔	มากที่สุด
๕	ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็วและตรงตามจริง	๔.๕๙	.๕๐๑	มากที่สุด
๖	ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและประเมินผล เป็นเวลา ๖ เดือน - ๑ ปี อย่างยุติธรรมตามความจริง	๔.๘๓	.๕๔๖	มากที่สุด
๗	บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน	๔.๕๓	.๕๐๐	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๗๓	.๒๓๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๗๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใสและสร้างประโยชน์กับผู้เรียน ($\bar{X}=๔.๙๘$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกข้าราชการครูเพื่อคัดเลือกให้เหมาะสม ($\bar{X}=๔.๖๔$)

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นของ การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามา ทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วม อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๙๑	.๒๘๔	มากที่สุด
๒	จัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษาครูเข้าใหม่ให้การฝึกหัดเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๘๔	.๕๓๒	มากที่สุด
๓	วัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการ ทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเชื่อถือตรงตาม จริง	๔.๙๐	.๓๑๖	มากที่สุด
๔	อนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่าง ไม่มีเงื่อนไขเพื่อฝึกฝนปรับปรุงให้ เจริญก้าวหน้า	๔.๙๓	.๒๖๓	มากที่สุด
๕	จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการ อย่างน้อยปีการศึกษา ๑ ครั้งปรับปรุงตนให้ เจริญก้าวหน้า	๔.๙๙	.๑๓๒	มากที่สุด
๖	การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนา หรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่าง ยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและ สถานศึกษา	๔.๖๗	.๔๘๐	มากที่สุด
๗	จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและ สามารถวัดผลตามจริง	๔.๙๒	.๒๗๐	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๘๘	.๑๒๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต
อำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.88$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ จัดส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อย
ปีการศึกษา ๑ ครั้งปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.99$) และระดับที่น้อยที่สุด
คือ การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่าง
ยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัย และการรักษาวินัย

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเที่ยงธรรม	๔.๙๒	.๒๗๐	มากที่สุด
๒	ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามจริง	๔.๗๓	.๕๙๖	มากที่สุด
๓	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างซื่อตรงตามจริง	๔.๖๑	.๗๔๐	มากที่สุด
๔	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริงและปรับปรุงงาน	๔.๘๒	.๓๘๕	มากที่สุด
๕	ครูอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนได้ตามสภาพที่เป็นจริง	๔.๙๙	.๐๙๓	มากที่สุด
๖	แต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเที่ยงตรง	๔.๘๙	.๓๐๘	มากที่สุด
๗	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน	๔.๙๙	.๑๓๒	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๘๕	.๒๐๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) ครูอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนได้ตามสภาพที่เป็นจริง และ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิด ประโยชน์สุขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.89$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างถูกต้องตามจริง ($\bar{X} = 4.61$)

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นของ การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ข้อ	การบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบตามจริง	๔.๙๙	.๑๑๔	มากที่สุด
๒	พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง	๔.๙๙	.๐๙๓	มากที่สุด
๓	สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน	๔.๕๘	.๔๙๔	มากที่สุด
๔	จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียร	๔.๙๑	.๒๘๔	มากที่สุด
๕	สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานน่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ	๔.๕๘	.๔๙๔	มากที่สุด
๖	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า	๔.๗๕	.๔๕๔	มากที่สุด
๗	ปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน	๔.๔๙	.๕๑๘	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๗๕	.๒๒๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๗๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบตามจริง และ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง ($\bar{X}=๔.๙๙$) และระดับที่น้อยที่สุด คือ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X}=๔.๕๘$)

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ความคิดเห็นของ การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการออกจากราชการ

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการออกจากราชการ	ระดับความคิดเห็น (n=๒๒๘)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาร่วมกัน	๔.๗๖	.๕๗๖	มากที่สุด
๒	มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุสงสัยว่าข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมตามจริง	๔.๙๒	.๒๗๐	มากที่สุด
๓	พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการตามความต้องการ	๔.๖๗	.๔๗๒	มากที่สุด
๔	ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและผู้เรียน	๔.๗๗	.๔๒๓	มากที่สุด
๕	ข้าราชการครูที่หย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการให้ออกจากราชการอย่างไม่มีเงื่อนไขตามจริงและเที่ยงธรรม	๔.๖๗	.๔๗๒	มากที่สุด
๖	สั่งให้ผู้ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	๔.๙๑	.๒๘๔	มากที่สุด
๗	ข้าราชการครูที่มีมลทินมัวหมองให้ออกจากราชการด้วยความซื่อตรงตามจริง	๔.๘๓	.๓๗๓	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๗๙	.๑๗๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต
อำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด คือ มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อมี เหตุสงสัยว่า
ข้าราชการครูขาดคุณสมบัติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมตามจริง ($\bar{X} = 4.92$) และระดับที่
น้อยที่สุด คือ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการตามความ
ต้องการ และข้าราชการครูที่หย่อนความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการ ให้ออกจากราชการ
อย่างไม่มีเงื่อนไขตามจริงและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.67$)

๔.๓ เปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็น ของการบริหารงานบุคคล ของเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของของ
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ในภาพรวมจำแนกตามเพศ

(n = ๒๒๘)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ชาย	๙๐	๔.๗๗	.๑๔๘	-๑.๙๖	.๐๕๐
		หญิง	๑๓๘	๔.๘๒	.๒๑๔		
๒	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ชาย	๙๐	๔.๖๖	.๑๗๓	-๓.๙๐	.๐๐๐
		หญิง	๑๓๘	๔.๗๗	.๒๖๕		
๓	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ชาย	๙๐	๔.๘๘	.๑๖๕	.๕๙๖	.๕๙๒
		หญิง	๑๓๘	๔.๘๗	.๐๙๘		
๔	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ชาย	๙๐	๔.๙๔	.๐๗๐	๗.๐๗๘	.๐๐๐
		หญิง	๑๓๘	๔.๗๙	.๒๓๔		
๕	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ชาย	๙๐	๔.๘๐	.๑๙๒	๒.๔๐๒	.๐๑๗
		หญิง	๑๓๘	๔.๗๒	.๒๓๔		
๖	ด้านการออกจากราชการ	ชาย	๙๐	๔.๘๓	.๑๖๕	๒.๘๑๗	.๐๐๕
		หญิง	๑๓๘	๔.๗๖	.๑๗๘		
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		ชาย	๕๗	๔.๘๑	.๑๐๔	.๓๓๓	.๑๘๔
		หญิง	๒๕๑	๔.๗๙	.๑๕๘		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๙ พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การ
บริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยภาพรวม (t = ๓.๓๓๓,
Sig = .๐๘๔) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ การบริหารงาน
บุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

(n=๒๒๘)							
ข้อ	การบริหารบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
๑	ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๑๗๖ ๘.๒๒๓ ๘.๓๙๙	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๐๕๙ .๐๓๗	๑.๕๙๘	.๑๙๑
๒	ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๖๔๔ ๑๒.๓๙๗ ๑๓.๐๔๒	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๒๑๕ .๐๕๕	๓.๘๗๙	.๐๑๐
๓	ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๖๑๑ ๓.๑๖๔ ๓.๗๗๕	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๒๐๔ .๐๑๔	๑๔.๔๑๕	.๐๐๐
๔	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓.๒๑๒ ๖.๐๒๖ ๙.๒๓๘	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	๑.๐๗๑ .๐๒๗	๓๙.๘๐๒	.๐๐๐
๕	ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๙๐๓ ๑๐.๑๙๓ ๑๑.๐๙๖	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๓๐๑ .๐๔๖	๖.๖๑๔	.๐๐๐
๖	ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๙๕๒ ๖.๐๘๕ ๗.๐๓๖	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๓๑๗ .๐๒๗	๑๑.๖๗๙	.๐๐๐
รวมเฉลี่ย		ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.๔๑๓ ๔.๐๒๔ ๔.๔๓๗	๓ ๒๒๔ ๒๒๗	.๑๓๘ .๐๑๘	๗.๖๗๐	.๐๐๐

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๐ พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยภาพรวม ($f=๗.๖๗๐$, $Sig=.๐๐๐$) แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ การ
บริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ในภาพรวมจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

(

n=๒๒๘)

ข้อ	การบริหารบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๖	.๑๓๙	๖.๒๑๐	.๐๐๐
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๗๑	.๒๑๓		
๒	ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๗	.๑๔๖	๑๓.๕๕๙	.๐๐๐
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๕๓	.๒๐๖		
๓	ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๙	.๑๔๗	๒.๔๘๙	.๐๑๔
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๘๕	.๐๙๓		
๔	ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๕	.๑๐๙	.๔๔๐	.๖๖๑
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๘๔	.๒๘๕		
๕	ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจ	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๒	.๑๗๔	๕.๔๗๙	.๐๐๐
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๖๖	.๒๔๔		
๖	ด้านการออกจากราชการ	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๑	.๑๖๓	๒.๙๒๗	.๐๐๔
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๗๕	.๑๘๖		
รวมเฉลี่ย		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	๑๓๓	๔.๘๕	.๐๙๔	๗.๑๑๖	.๐๐๐
		ปริญญาโท	๙๕	๔.๗๒	.๑๕๗		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๑ พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยภาพรวม ($t=๗.๑๑๖$ Sig=.๐๐๐) แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ การบริหารงาน
บุคคล ของ ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ในภาพรวมจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

(n=๒๒๘)

ข้อ	การบริหารบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
๑	ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๘	๑	๑.๓๗๘	๑.๓๗๘	.๐๐๐
		ภายในกลุ่ม	๗.๐๒๑	๒๒๖	.๐๓๑	.๐๓๑	
		รวม	๘.๓๙๙	๒๒๗			
๒	ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	๖.๒๐๘	๑	๖.๒๐๘	๖.๒๐๘	.๐๐๐
		ภายในกลุ่ม	๖.๘๓๔	๒๒๖	.๐๓๐	.๐๓๐	
		รวม	๑๓.๐๔๒	๒๒๗			
๓	ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๘๘	๑	๐.๘๘	.๐๘๘	.๐๒๑
		ภายในกลุ่ม	๓.๖๘๘	๒๒๖	.๐๑๖	.๐๑๖	
		รวม	๓.๗๗๕	๒๒๗			
๔	ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๐	๑	.๐๑๐	.๐๑๐	.๖๑๙
		ภายในกลุ่ม	๙.๒๒๗	๒๒๖	.๐๔๑	.๐๔๑	
		รวม	๙.๒๓๘	๒๒๗			
๕	ด้านการสร้างขวัญและ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓๑	๑	๑.๔๓๑	๑.๔๓๑	.๐๐๐
		ภายในกลุ่ม	๙.๖๖๕	๒๒๖	๐.๔๓	.๐๔๓	
		รวม	๑๑.๐๙๖	๒๒๗			
๖	ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.๒๕๗	๑	.๒๕๗	.๒๕๗	.๐๐๔
		ภายในกลุ่ม	๖.๗๗๙	๒๒๖	.๐๓๐	.๐๓๐	
		รวม	๗.๐๓๖	๒๒๗			
รวมเฉลี่ย		ระหว่างกลุ่ม	.๙๒๓	๑	.๙๒๓	.๙๒๓	.๐๐๐

	ภายในกลุ่ม	๓.๕๑๔	๒๒๖	.๐๑๖	.๐๑๖
	รวม	๔.๔๓๗	๒๒๗		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๒ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ โดยภาพรวม ($f=.๐๑๖$, $Sig=.๐๐๐$) แตกต่างกัน อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๗๗	๔.๙๖	๔.๗๖	-
๑ - ๕ ปี	๔.๗๗	-	-.๑๙๓**	.๐๐๒	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๙๖	-	-	.๑๙๕**	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๗๖	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง น้อยกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี พบว่ามีความเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๒๐ ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๖๘	๔.๙๑	๔.๗๑	-
๑ - ๕ ปี	๔.๖๘	-	-.๒๓๘**	-.๐๓๖	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๙๑	-	-	.๒๐๓**	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๗๑	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี พบว่ามีความเห็น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๒๐ ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๘๘	๔.๙๑	๔.๘๑	-
๑ - ๕ ปี	๔.๘๘	-	-.๐๒๔	.๐๘๐**	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๙๑	-	-	.๑๐๔**	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๘๑	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง ๑๑ - ๒๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี พบว่ามีความเห็น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๒๐ ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๘๑	๔.๘๔	๔.๙๔	-
๑ - ๕ ปี	๔.๘๑	-	-.๐๓๕	.๓๒๒	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๘๔	-	-	-.๐๙๓*	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๙๔	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย น้อยกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๑ - ๒๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๗๘	๔.๗๐	๔.๗๒	-
๑ - ๕ ปี	๔.๗๘	-	.๐๗๙*	.๐๖๔	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๗๐	-	-	-.๐๑๕	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๗๒	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑๑ - ๒๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (LSD) ของตัวแปรตามในภาพรวมของ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์
ด้านการออกจากราชการ

(n=๒๒๘)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๔.๘๓	๔.๗๒	๔.๗๒	-
๑ - ๕ ปี	๔.๘๓	-	.๑๑๖**	.๑๑๖**	-
๖ - ๑๐ ปี	๔.๗๒	-	-	.๐๐๐	-
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๗๒	-	-	-	-
๒๑ ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการออกจากราชการ มากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

๔.๔ หาความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อยใน การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง

สมมติฐานที่ ๕. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๖. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๗. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับ ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑

สมมติฐานที่ ๘. ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๙. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๑๐. ด้านการออกจากราชการ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมนระหว่างตัวแปรย่อยในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

(n=๒๒๘)

ตัวแปรย่อยในการบริหารงานบุคคล	ภาพรวมของการประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	
	Spearman Correlations	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	.๗๘๔**	สูง
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	.๘๐๖**	สูง
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	.๗๓๓**	สูง
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	.๔๒๓**	ต่ำ
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	.๘๔๔**	สูง
ด้านการออกจากราชการ	.๗๒๔**	สูง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตาราง ๔.๑๙ พบว่าตัวแปรย่อยใน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($r_s = .๗๘๔$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($r_s = .๘๐๖$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_s = .๗๓๓$) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($r_s = .๘๔๔$) ด้านการออกจากราชการ ($r_s = .๗๒๔$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย ($r_s = .๔๒๓$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับภาพรวมของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ยังขาดการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน ก่อนที่จะมีการรับเจ้าหน้าที่บุคคลเข้ามาทำงาน ๒. ผู้บริหาร บางท่านของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ยังคงกำหนดตำแหน่งตามความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการขององค์กร ๓. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ บางท่านมีความรู้ไม่เพียงพอในการวางแผน จนบางครั้งทำให้การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ออกมาค่อนข้างไม่มีประสิทธิภาพ	๑. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน ก่อนที่จะมีการรับเจ้าหน้าที่บุคคลเข้ามาทำงาน ๒. ผู้บริหาร บางท่านของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรมีการกำหนดตำแหน่งตามความต้องการขององค์กรมากกว่าความต้องการของตนเอง ๓. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ควรจัดการอบรมในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๑ มีการวางแผนของบุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่จบการศึกษา จึงทำให้การดำเนินงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินการ ๒ การวางแผนในการดำเนินงานในด้านบุคลากรในการจัดงานให้ตรงกับคน ยังคงมีความล่าช้าอยู่พอสมควร ๓. บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานไม่เกิดขึ้น	๑ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต๑ ควรมีประชุมหรือมีการคัดสรรบุคลากรที่จะมาทำงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินการ ๒. ควรมีการวางแผนตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานให้ตำแหน่งงานนั้น เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในสายงานนั้น ๓. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารยังคงไม่ให้ความสนใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของราชการ ๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีการอบรมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานการปฏิบัติงานจริง	๑. ผู้บริหารยังคงควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของราชการ ๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ควรจัดให้มีการอบรมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ควรมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานกับการปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยให้ความสำคัญทางด้านการรักษาการวินัย	๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรให้ความสำคัญทางด้านการรักษาการวินัย
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ยังคงมีการแบ่งฝัก แบ่งฝ่าย	๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่ควรมีการแบ่งฝัก แบ่งฝ่าย เพราะจะทำให้ไม่ เกิดความเจริญในองค์กร
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่การประกาศใช้กฎระเบียบในการบริหารงาน อย่างจริงจัง	๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรมีการประกาศใช้กฎระเบียบในการ บริหารงานอย่างจริงจัง

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยมีจิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรขององค์กร	๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรมีจิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรขององค์กร
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ บางท่านไม่ให้ความสำคัญ ในการสร้างขวัญและ กำลังใจ	๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ บางท่านควรให้ความสำคัญ ในการสร้างขวัญ และกำลังใจ
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยจัดกิจกรรม ในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรของสถานศึกษา	๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรจัดกิจกรรม ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ บุคลากรของสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ด้านการออกจากราชการ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ บางท่านกลั่นแกล้งให้ออกจากองค์กร	๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารเพื่อเป็น ธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้
๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่ค่อยรักษาบุคคลในการทำงานให้อยู่กับองค์กร นาน	๒. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรรักษาบุคคลในการทำงานให้อยู่กับองค์กร นาน
๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ไม่มีกระบวนการในการที่จะรักษาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปได้นานๆ อันเนื่องมาจากสาเหตุของระเบียบการโยกย้าย	๓. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ควรมีกระบวนการในการที่จะรักษาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปได้นานๆ และเสนอแนวทางในการแก้ไขระเบียบการ โยกย้ายข้าราชการ

๔.๖ ผลการสัมภาษณ์ การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง นครสวรรค์

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก
(Key Informants) จำนวน ๗ ท่าน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ผลเป็นดังนี้

๑. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง งานต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ต้องให้ความสำคัญในการวางแผนและ
การกำหนดตำแหน่ง เพราะการที่บุคลากรจะเข้ามาทำงานให้องค์กรนั้นต้อง ควรมีการกำหนดให้
บุคคลนั้น ทำงานที่ถูกต้องกับความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรดู
ว่าการดำเนินงานในการวางแผน และการกำหนดตำแหน่งงานต่างๆ มีกระบวนการที่สอดคล้องกับการ
ทำงานของแต่ละบุคคลหรือไม่ และมีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตราข้าราชการครู มีการกำหนด
ตำแหน่งและต้องวางแผนการพัฒนาคณาจารย์

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต ๑ ต้องให้ความสำคัญในด้านการสรรหา

และบรรจุแต่งตั้ง เพราะบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์ ทุกฝ่ายควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการบริหารบุคคล ตั้งแต่การแต่งตั้ง การสรรหาบุคลากร ที่จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในด้านของสิทธิและหน้าที่ ควรมีการ กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาถ้าที่ จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตน และบุคลากรต้อง ช่วยกันรับผิดชอบตามความถนัดและประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ คือ ไม่มีประกาศผลการ คัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็วจึงและตรงตามจริง ขาดหลักเกณฑ์ในการสอบ คัดเลือกข้าราชการครูและไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครู

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ จะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ ที่เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความเที่ยงธรรม เปิดเผย และมีความโปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเจตคติที่ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ วินัยเป็นความคาดหวังที่จะทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ ควร อันทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านของวินัยและ การรักษาวินัย เพื่อให้เกิดการประกอบสัมมาอาชีพ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสังคม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าจะองค์กรใด ก็ย่อมมีจุดหมายเดียวกันนั่นคือ ความสำเร็จ และจะหาอย่างไรให้บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ เนื่องจากบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญใน การพัฒนางาน พัฒนางองค์กร รวมถึงการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อาจ กล่าวได้ว่า ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรมีผลมาจากทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณค่าและมีวินัยเสมอ

๕. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

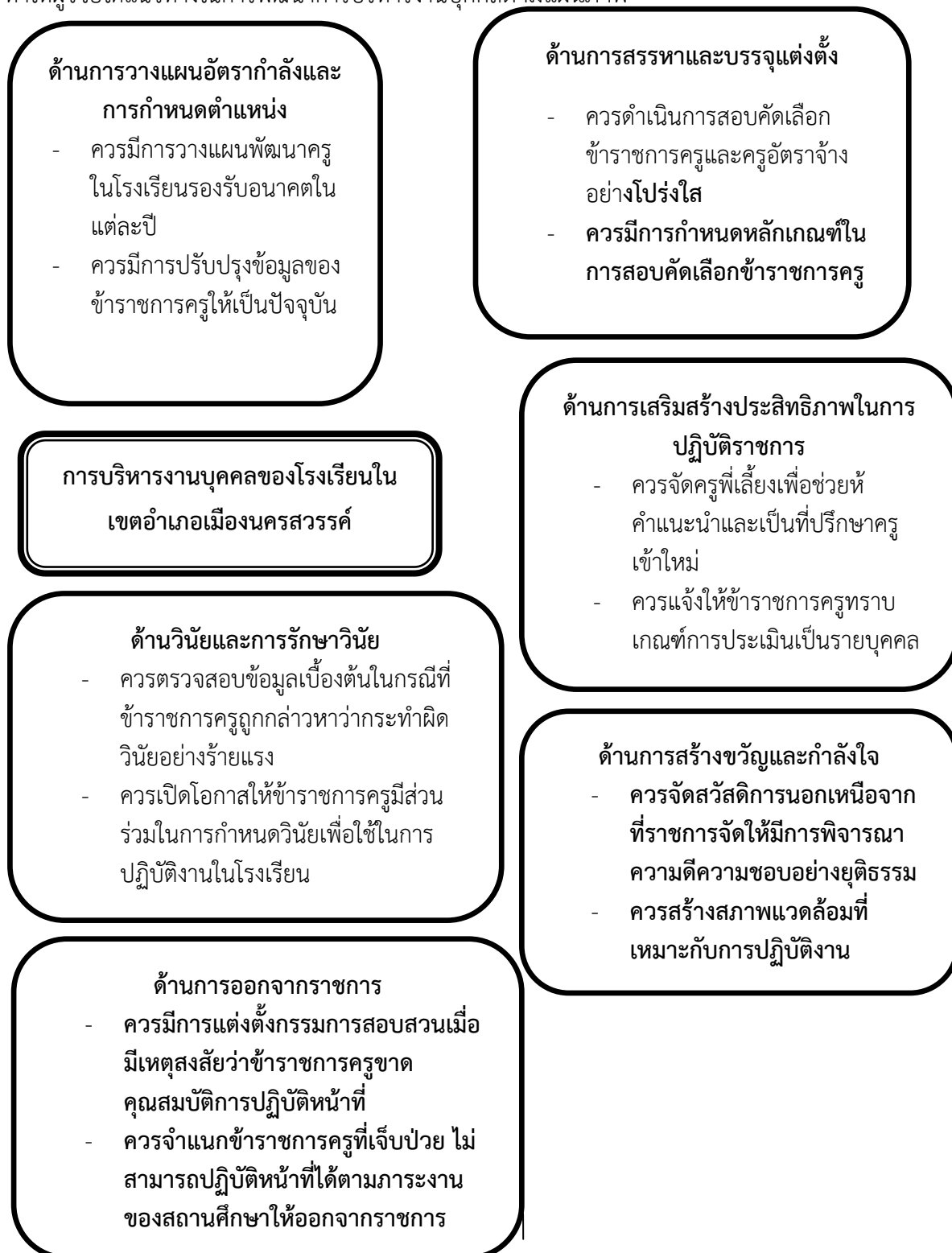
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๑ ในด้านนี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญด้านหนึ่งผู้บริหารจะต้อง ตระหนักดีว่าบุคลากรที่มีความสุข ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่รื่นรมย์ เพราะการที่ บุคลากรมีความสุขก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้มากกว่า มีการหยุดลาผาน้อยกว่า และมีความ จงรักภักดีได้มากกว่า พร้อมทั้งจะอยู่และร่วมทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้อง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร ซึ่งขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อ สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกและชี้ให้เห็นถึงความ ตั้งใจ และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๖. ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๑ ในด้านที่ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเคร่งครัด เพราะในระบบของราชการถือว่าสิ่งนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีเข้ามาและเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งต้องพ้นจากหน้าที่ บุคคลย่อมมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ ว่าการพ้นจากการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

๔.๗ แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ ”
ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแผนภาพ



จากแผนภาพที่ ๔.๗ จะเห็นว่า หลักการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการวางแผน และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการออกจากราชการล้วนแล้วเป็นขั้นที่ที่สำคัญมากในการเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน

การวิจัยนี้ สรุปได้ว่า **บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์** โดยภาพรวมสรุปจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($r_s = .๗๘๔$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($r_s = .๘๐๖$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r_s = .๘๐๙$) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($r_s = .๘๐๙$) ด้านการออกจากราชการ ($r_s = .๗๓๓$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย ($r_s = .๔๒๓$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับภาพรวมของ **บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์**อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑