

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F = ค่าสถิติ F

MS = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)

SS = ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

df = องศาของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

Sig = ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง จำแนกตามตำแหน่ง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ระหว่างขนาดโรงเรียนกับตำแหน่ง

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงาน
นักรการภารโรง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไป	จำนวน (n = 548)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	399	72.81
หญิง	149	27.19
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	42	7.67
31 – 40 ปี	187	34.12
41 – 50 ปี	268	48.91
51 ปีขึ้นไป	51	9.30
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	216	39.41
ครูผู้สอน	332	60.59
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	514	93.79
สูงกว่าปริญญาตรี	34	6.21

สภาพทั่วไป	จำนวน (n = 548)	ร้อยละ (%)
5. ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	47	8.58
โรงเรียนขนาดกลาง	289	52.74
โรงเรียนขนาดใหญ่	212	38.68
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	36	6.56
5-10 ปี	38	6.94
11-15 ปี	368	67.16
มากกว่า 15 ปี	106	19.34
7. จำนวนนักการภารโรง		
1 คน	217	39.59
2 คน	331	60.41
8. ลักษณะการจ้างนักการภารโรง		
ลูกจ้างประจำ	506	92.33
ลูกจ้างชั่วคราว	42	7.67



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Mahasarakham University

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 72.81 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.91 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.41 และครูสอน คิดเป็นร้อยละ 60.59 มีวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.79 โดยเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.74 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.68 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 8.58 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.16 รองลงมามากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.34 มีจำนวนนักการภารโรงในโรงเรียนละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 60.41 และลักษณะการจ้างนักการภารโรง เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 92.33

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรงการบริการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

โดยรวมและรายด้าน จําแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานนักรงการบริการโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น											
	ผู้บริหาร					ครูผู้สอน					โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	แปลผล	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการสรรหาและกําหนดอัตราบรรจุแต่งตั้ง	3.48	.59	ปานกลาง	4.08	มาก	.66	มาก	3.84	.70	มาก		
2. ด้านการกํารังรักษ์บุคลากร	3.47	.61	ปานกลาง	3.86	มาก	.56	มาก	3.70	.61	มาก		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.39	.58	ปานกลาง	3.96	มาก	.52	มาก	3.73	.61	มาก		
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.18	.86	ปานกลาง	2.25	น้อย	.88	น้อย	2.62	.98	ปานกลาง		
โดยรวม	3.38	.56	ปานกลาง	4.34	มาก	.36	มาก	3.47	.53	ปานกลาง		

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง จำแนกตามตำแหน่ง
ดังแสดงในตารางที่ 3 - 7

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา
การบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ
สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการ
บำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจาก
งาน ($\bar{X} = 2.62$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและการ
บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.47$) และด้านการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 3.39$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการ
พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.96$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับน้อย 1
ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรงการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวนตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานนักรงการภารโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม		
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			\bar{X}	S.D.	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง									
1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรงการภารโรง	3.74	.63	มาก	4.18	.78	มาก	4.01	.76	มาก
2. ระเบียบ และเกณฑ์ในการสรรหานักรงการภารโรง	3.38	.88	ปานกลาง	3.96	.77	มาก	3.73	.86	มาก
3. คุณสมบัติของนักรงการภารโรงตรงตามที่ต้องการ	3.62	.90	มาก	4.24	.86	มาก	3.99	.92	มาก
4. ขั้นตอนในการบรรจุนักรงการภารโรงยุ่งยาก	3.48	.90	ปานกลาง	4.09	.81	มาก	3.85	.90	มาก
5. การบรรจุนักรงการภารโรงล่าช้า	3.47	.88	ปานกลาง	4.11	.88	มาก	3.86	.93	มาก
6. จำนวนนักรงการภารโรงที่มีเพียงพอ	3.20	1.06	ปานกลาง	3.88	1.09	มาก	3.61	1.12	มาก
โดยรวม	3.48	.59	ปานกลาง	4.08	.66	มาก	3.84	.70	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนั้กการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานั้กการภารโรง ($\bar{X} = 4.01$) ข้อ 3. คุณสมบัติของนั้กการภารโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.99$) และข้อ 5. การบรรจุนั้กการภารโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.86$)

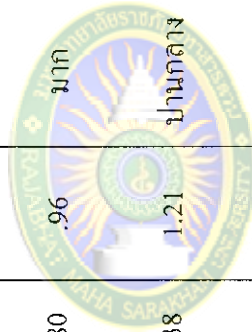
ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนั้กการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4. ขั้นตอนในการบรรจุนั้กการภารโรงยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.48$) ข้อ 5. การบรรจุนั้กการภารโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.47$) และข้อ 2. ระเบียบ และเกณฑ์ในการสรรหานั้กการภารโรง ($\bar{X} = 3.38$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนั้กการภารโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. คุณสมบัติของนั้กการภารโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.24$) ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานั้กการภารโรง ($\bar{X} = 4.18$) และข้อ 5. การบรรจุนั้กการภารโรงล่าช้า ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรกการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จําแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานนักรกการการโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม	
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			\bar{X}	S.D.
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร								
1. การจัดการชุมชนนักรกการการโรง ก่อนเข้าปฏิบัติงาน	3.68	.76	มาก	4.32	71	มาก	4.07	.79
2. การจัดการนักรกการการโรง นักรกการการโรง	3.51	.72	มาก	3.77	.75	มาก	3.67	.75
3. การให้โอกาสนักรกการการโรงได้แสดง ความเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.45	.92	ปานกลาง	3.95	.83	มาก	3.75	.90
4. การแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความ เคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่นักรกการการโรง	3.58	.70	มาก	3.68	.79	มาก	3.64	.76
5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของนักรกการการโรง	3.62	.89	มาก	3.96	.80	มาก	3.83	.85

ปัญหาการบริหารงานนักรงการการโรง	ระดับความคิดเห็น							
	ผู้บริหาร				ครูผู้สอน			
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.
6. การให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับ ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของ นักรงการการโรง	3.31	1.03	ปานกลาง	3.95	.98	มาก	3.70	1.04
7. การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับ นักรงการการโรง	3.40	1.01	ปานกลาง	3.90	.89	มาก	3.70	.97
8. ความขัดแย้งระหว่างนักรงการการโรงและ บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	3.27	1.08	ปานกลาง	3.80	.96	มาก	3.59	1.04
9. นักรงการการโรงถูกเอารัดเอาเปรียบ จากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	3.37	1.03	ปานกลาง	3.38	1.21	ปานกลาง	3.38	1.14
โดยรวม	3.47	.61	ปานกลาง	3.86	.56	มาก	3.70	.61



จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดการปฐมนิเทศนักรการการโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) ข้อ 5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.83$) และข้อ 3. การให้โอกาสนักรการการโรงได้แสดงความเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 9. นักรการการโรงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.38$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. การให้โอกาสนักรการการโรงได้แสดงความเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.45$) ข้อ 7. การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.40$) และข้อ 9. นักรการการโรงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.37$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดการปฐมนิเทศนักรการการโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) ข้อ 5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.96$) และ ข้อ 6. การให้โอกาสนักรการการโรงได้แสดงความเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9. นักรการการโรงถูกเอารัดเอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรการการารโรง ตั้งกััดลั้านักงานเขตพื้พื้นที่การศีกษาร้อยเอ็ด
ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานนักรการการารโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม		
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			\bar{X}	S.D.	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนา นักรการการารโรงอย่างต่อเนื่อง	3.52	.66	แปลผล มาก	4.22	.68	มาก	3.94	.75	มาก
2. การให้นักการการารโรงไปศึกษาดูงานที่ โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น	3.43	.86	ปานกลาง	3.77	.83	มาก	3.63	.85	มาก
3. การให้นักการการารโรงเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนาตนเองในหน้าที่	3.29	.81	ปานกลาง	4.12	.81	มาก	3.79	.90	มาก
4. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ จากภายนอกมาให้ความรู้แก่นักรการการารโรง	3.20	.92	ปานกลาง	3.88	.77	มาก	3.61	.89	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการการารโรง	3.49	.97	ปานกลาง	3.80	.86	มาก	3.68	.92	มาก
โดยรวม	3.39	.58	ปานกลาง	3.96	.52	มาก	3.73	.61	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.94$) ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาในงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.79$) และ ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.64$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.49$) ข้อ 2. การให้นักรการการโรงไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.43$) และ ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาในงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.52$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนานักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$) ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาในงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.12$) และ ข้อ 4. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกมาให้ความรู้แก่นักรการการโรง ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดตํานักงานเขตพื้ที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	S.D.
	X	S.D.	X	S.D.				
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน								
1. ทรกลางบ่งค้ร้งนักรการภารโรง	3.29	.93	ปานกลาง	2.80	1.35	ปานกลาง	2.99	1.22
2. การละท้งงานในหน้าท้ของนักรการภารโรง	3.27	1.10	ปานกลาง	2.62	1.32	ปานกลาง	2.87	1.28
3. การปฏิบัติตามคําสั่งของผู้บริหาร โรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าท้ของ นักรการภารโรง	3.46	.92	ปานกลาง	2.62	1.38	ปานกลาง	2.95	1.29
4. การยาสูราในเวลาราชการของ นักรการภารโรง	3.29	1.12	ปานกลาง	2.48	1.43	น้อย	2.80	1.38
5. การเล่นการพนันในเวลาราชการของ นักรการภารโรง	3.25	1.07	ปานกลาง	2.46	1.80	น้อย	2.77	1.60
6. การมาปฏิบัติงนสายของนักรการภารโรง	3.35	1.02	ปานกลาง	2.12	1.17	น้อย	2.60	1.26

ปัญหาการบริหารงานนักระการการโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม		
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			\bar{X}	S.D.	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
7. การได้รับอุบัติเหตุจนทุพพลภาพ ขณะทำงานของนักระการการโรง	2.95	1.33	ปานกลาง	1.94	1.38	น้อย	2.34	1.44	ปานกลาง
8. การทะเลาะวิวาทกับบุคลากรในโรงเรียน หรือคนในชุมชนของนักระการการโรง	3.03	1.01	ปานกลาง	1.88	.99	น้อย	2.33	1.15	ปานกลาง
9. การชักอภคทรัพย์สินของโรงเรียน	2.74	1.28	ปานกลาง	1.38	.81	น้อยที่สุด	1.91	1.22	น้อย
โดยรวม	3.18	.86	ปานกลาง	2.25	.88	น้อย	2.62	.98	ปานกลาง



จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การลางานบ่อยครั้งของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.99$) ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.95$) และข้อ 2. การละทิ้งงานในหน้าที่ของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.87$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9. การขัยกออกทรัพย์สินของโรงเรียน ($\bar{X} = 1.91$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่นักรการการโรง ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 6. การมาปฏิบัติงานสายของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.35$) และข้อ 4. การมาสุราในเวลาราชการของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.29$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงลำดับปัญหาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4. การเมาสุราในเวลาราชการของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.48$) ข้อ 5. การเล่นการพนันในเวลาราชการของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.46$) และข้อ 6. การมาปฏิบัติงานสายของนักรการการโรง ($\bar{X} = 2.12$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงาน นักการภารโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	3.57	.057	มาก	3.75	.69	มาก	4.03	.70	มาก	3.84	.70	มาก
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.48	.39	ปานกลาง	3.69	.55	มาก	3.77	.71	มาก	3.70	.61	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.48	.61	ปานกลาง	3.72	.47	มาก	3.80	.77	มาก	3.73	.61	มาก
4. ด้านการให้บุคลากรพ้น จากงาน	3.17	.61	ปานกลาง	2.55	1.10	ปานกลาง	2.60	.82	ปานกลาง	2.62	.98	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	.35	ปานกลาง	3.43	.49	ปานกลาง	3.55	.60	มาก	3.47	.53	ปานกลาง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามตารางที่ 8 - 12

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.62$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.17$) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.57$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.55$) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.69$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรการการารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงาน นักรการการารโรง	ระดับความคิดเห็น														
	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		โดยรวม								
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.					
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร															
1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานใน การสรรหานักรการการารโรง	3.78	.72	มาก	3.92	.80	มาก	4.18	.66	มาก	4.01	.76	มาก	4.01	.76	มาก
2. ระเบียบ และเกณฑ์ในการ สรรหานักรการการารโรง	3.59	.68	มาก	3.65	.82	มาก	3.86	.93	มาก	3.73	.86	มาก	3.73	.86	มาก
3. คุณสมบัติของนักรการการารโรง ตรงตามที่ต้องการ	3.55	.77	มาก	3.97	.95	มาก	4.13	.88	มาก	3.99	.92	มาก	3.99	.92	มาก
4. ขั้นตอนในการบรรจุ นักรการการารโรงผู้ยาก	3.44	.74	ปานกลาง	3.75	.89	มาก	4.07	.89	มาก	3.85	.90	มาก	3.85	.90	มาก
5. การบรรจุนักรการการารโรงล่าช้า	3.48	.71	ปานกลาง	3.75	.94	มาก	4.09	.91	มาก	3.86	.93	มาก	3.86	.93	มาก

ปัญหาการบริหารงาน นักรการการโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	
6. จำนวนนักรการการโรงที่มี เพียงพอ	3.57	.80	มาก	3.47	1.11	ปานกลาง	3.82	1.18	มาก	3.61	1.12	มาก
โดยรวม	3.57	.57	มาก	3.75	.69	มาก	4.03	.70	มาก	3.84	.70	มาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 4.01$) ข้อ 3. คุณสมบัติของนักรการการโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.99$) และ ข้อ 5. การบรรจุนักรการการโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.86$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 3.78$) ข้อ 2. ระเบียบ และเกณฑ์ในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 3.59$) และ ข้อ 6. จำนวนนักรการการโรงที่มีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. คุณสมบัติของนักรการการโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.97$) ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 3.92$) ข้อ 4. ขั้นตอนในการบรรจุนักรการการโรงยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.75$) และ ข้อ 5. การบรรจุนักรการการโรงล่าช้า ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 6. จำนวนนักรการการโรงที่มีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.47$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานในการสรรหานักรการการโรง ($\bar{X} = 4.18$) ข้อ 3. คุณสมบัติของนักรการการโรงตรงตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.13$) และ ข้อ 5. การบรรจุนักรการการโรงล่าช้า ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงาน นักการภารโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร												
1. การจัดการปฐมพยาบาล นักการภารโรงก่อนเข้า ปฏิบัติงาน	3.87	.71	มาก	4.12	.69	แปลผล มาก	4.04	.93	มาก	4.07	.79	มาก
2. การจัดการนิตศกการปฏิบัติ งานของนักการภารโรง	3.48	.62	ปานกลาง	3.64	.74	มาก	3.74	.79	มาก	3.67	.75	มาก
3. การให้โอกาสนักการภารโรง ได้แสดงความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	3.36	.60	ปานกลาง	3.77	.94	มาก	3.81	.88	มาก	3.75	.90	มาก

ปัญหาการบริหารงาน นักรการารโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
4. การแจ้งข่าวสารทางราชการ หรือความเคลื่อนไหวทางการ ศึกษาแก่นักการการโรง	3.57	.77	แปลผล มาก	3.48	.74	ปานกลาง	3.87	.73	มาก	3.64	.76	แปลผล มาก
5. การมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถของ นักรการารโรง	3.53	.71	มาก	3.82	.85	มาก	3.91	.87	มาก	3.83	.85	มาก
6. การให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของ นักรการารโรง	3.40	.74	ปานกลาง	3.68	.98	มาก	3.80	1.17	มาก	3.70	1.04	มาก
7. การจัดกิจกรรมนันทนาการ สำหรับนักรการารโรง	3.51	.58	มาก	3.69	.85	มาก	3.76	1.17	มาก	3.70	.97	มาก

ปัญหาทางบริหารงาน นักรการการโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ความขัดแย้งระหว่างนักรการ การโรงและบุคลากรอื่นๆ ใน โรงเรียน	3.48	.71	ปานกลาง	3.74	.94	มาก	3.42	1.19	ปานกลาง	3.59	1.04	มาก
9. นักรการการโรงถูกเอารัด เอาเปรียบจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน	3.14	.75	ปานกลาง	3.28	1.17	ปานกลาง	3.56	1.16	มาก	3.38	1.14	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	.39	ปานกลาง	3.69	.55	มาก	3.77	.71	มาก	3.70	.61	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดการประชุมนักรการภารโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) ข้อ 5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.83$) และ ข้อ 3. การให้โอกาสนักรการภารโรงได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.75$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. การจัดการนเทศการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.48$) ข้อ 8. ความขัดแย้งระหว่างนักรการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.48$) และ ข้อ 6. การให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.40$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดการประชุมนักรการภารโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) ข้อ 5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.82$) และ ข้อ 8. ความขัดแย้งระหว่างนักรการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.74$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

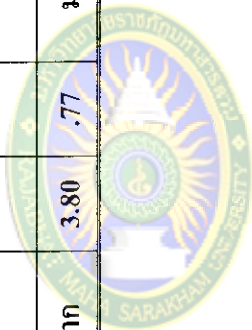
ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดการประชุมนักรการภารโรงก่อนเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) ข้อ 5. การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.91$) และ ข้อ 4. การแจ้งข่าวสารทางราชการหรือความเคลื่อนไหวทางการศึกษาแก่นักรการภารโรง ($\bar{X} = 3.87$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 8. ความขัดแย้งระหว่างนักรการภารโรงและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรงการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวนตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงาน นักรงการโรง	ระดับความคิดเห็น										โดยรวม					
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			X	S.D.	S.D.	แปลผล			
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล							
ด้านการพัฒนาบุคลากร																
1. การจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อพัฒนานักรงการโรง อย่างต่อเนื่อง	3.74	.70	มาก	3.96	.71	มาก	3.96	.82	มาก	3.94	.75	มาก				
2. การให้นักรงการโรงไป ศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือ หน่วยงานอื่น	3.46	.65	ปานกลาง	3.58	.76	มาก	3.75	.99	มาก	3.63	.85	มาก				
3. การให้นักรงการโรงเข้ารับ การอบรมเพื่อการพัฒนา ในหน้าที่	3.57	.74	มาก	3.76	.88	มาก	3.88	.96	มาก	3.79	.90	มาก				

ปัญหาการบริหารงาน นักรการการโรง	ระดับความคิดเห็น															
	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่				โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
4. วิทยากรที่มีความรู้ความ สามารถจากภายนอกมาให้ ความรู้แก่นักการการโรง	3.29	.46	ปานกลาง		3.60	.73	มาก		3.70	1.12	มาก		3.61	.89	มาก	
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนักรการการโรง	3.34	.73	ปานกลาง		3.70	.87	มาก		3.72	1.01	มาก		3.68	.92	มาก	
โดยรวม	3.48	.47	ปานกลาง		3.72	.47	มาก		3.80	.77	มาก		3.73	.61	มาก	



จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนา นักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.94$) ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อ การพัฒนางานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.79$) และ ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการ การโรง ($\bar{X} = 3.68$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2. การให้นักรการการโรงไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงาน อื่น ($\bar{X} = 3.46$) ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.34$) และ ข้อ 4. เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกมาให้ความรู้แก่นักรการการโรง ($\bar{X} = 3.29$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนา นักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$) ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนา งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$) และ ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรการการโรง ($\bar{X} = 3.70$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานนักรการการโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนา นักรการการโรงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$) ข้อ 3. การให้นักรการการโรงเข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนา งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$) และ ข้อ 2. การให้นักรการการโรงไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
ด้านการให้บุคลากรพัฒนาจากงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงาน นักรการภารโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้บุคลากรพัฒนาจากงาน												
1. การกลางบ่อยครั้งของ นักรการภารโรง	3.17	.84	ปานกลาง	2.71	1.20	ปานกลาง	3.33	1.23	ปานกลาง	2.99	1.22	ปานกลาง
2. การละทิ้งงานในหน้าที่ของ นักรการภารโรง	3.17	.76	ปานกลาง	2.59	1.25	ปานกลาง	3.20	1.32	ปานกลาง	2.87	1.28	ปานกลาง
3. การปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติ ตามหน้าที่ของนักรการภารโรง	3.42	.80	ปานกลาง	2.75	1.34	ปานกลาง	3.12	1.27	ปานกลาง	2.95	1.29	ปานกลาง
4. การเมสุราในเวลาราชการ ของนักรการภารโรง	3.25	.76	ปานกลาง	2.53	1.35	ปานกลาง	3.07	1.44	ปานกลาง	2.80	1.38	ปานกลาง
5. การพัฒนาเป็นอาสา ราชการของนักรการภารโรง	3.17	.81	ปานกลาง	2.69	1.28	ปานกลาง	2.58	1.35	ปานกลาง	2.77	1.60	ปานกลาง

ปัญหาการบริหารงาน นักระการการโรง	ระดับความคิดเห็น											
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. การมาปฏิบัติงานสาของ นักระการการโรง	3.19	.85	ปานกลาง	2.58	1.28	ปานกลาง	2.50	1.29	น้อย	2.60	1.26	ปานกลาง
7. การได้รับอูบตีเหตุจน ทุพพลภาพกะทำงานของ นักระการการโรง	3.14	.83	ปานกลาง	2.29	1.42	น้อย	2.23	1.54	น้อย	2.34	1.44	น้อย
8. การทะเลาะวิวาทกับบุคลากร ในโรงเรียนหรือคนในชุมชน ของนักระการการโรง	3.06	1.03	ปานกลาง	2.56	1.10	ปานกลาง	1.87	1.06	น้อย	2.33	1.15	น้อย
9. การช้ยกอกรพัสสินของ โรงเรียน	2.95	.99	ปานกลาง	2.08	1.31	น้อย	1.46	.89	น้อยที่สุด	1.91	1.22	น้อย
โดยรวม	3.17	.61	ปานกลาง	2.55	1.10	ปานกลาง	2.60	.82	ปานกลาง	2.62	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. การลงงานบ่อยครั้งของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.99$) ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.95$) และ ข้อ 4. การเมาสุราในเวลาราชการของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.80$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.42$) ข้อ 4. การเมาสุราในเวลาราชการของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.25$) และ ข้อ 6. การมาปฏิบัติงานสายของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.19$)

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.75$) ข้อ 1. การลงงานบ่อยครั้งของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.71$) และ ข้อ 5. การเล่นการพนันในเวลาราชการของนักรการโรง ($\bar{X} = 2.69$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานนักรการโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1. การลงงานบ่อยครั้งของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.33$) ข้อ 2. การละทิ้งงานในหน้าที่ของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.20$) และ ข้อ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติตามหน้าที่ของนักรการโรง ($\bar{X} = 3.12$) นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 9. การยกยอทรัพย์สินของโรงเรียน ($\bar{X} = 1.46$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ระหว่างขนาด
โรงเรียนกับตำแหน่ง ดังตารางที่ 13 - 17

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ขนาดโรงเรียน	1.362	2	0.681	3.825	0.022
ตำแหน่ง	1.396	1	1.396	7.691	0.006
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน กับตำแหน่ง	55.570	2	27.785	156.095	0.000
ความคลาดเคลื่อน	96.489	542	0.178		
รวม	154.817	547			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยรวม ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
(ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหาร โรงเรียน
และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ขนาดโรงเรียน	3.075	2	1.538	4.211	0.015
ตำแหน่ง	10.754	1	10.754	29.452	0.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน กับตำแหน่ง	21.245	2	10.622	29.092	0.000
ความคลาดเคลื่อน	197.900	542	0.365		
รวม	232.974	547			

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ขนาดโรงเรียน	4.107	2	2.054	8.019	0.000
ตำแหน่ง	6.979	1	6.979	27.368	0.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน กับตำแหน่ง	48.651	2	24.325	95.392	0.000
ความคลาดเคลื่อน	138.288	542	0.255		
รวม	198.025	547			

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ขนาดโรงเรียน	4.593	2	2.296	80.741	0.000
ตำแหน่ง	16.875	1	16.875	10.985	0.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน กับตำแหน่ง	50.529	2	25.264	120.880	0.000
ความคลาดเคลื่อน	113.517	542	0.209		
รวม	185.514	547			

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ขนาดโรงเรียน	12.146	2	6.073	12.415	0.000
ตำแหน่ง	28.615	1	28.615	58.502	0.000
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน กับตำแหน่ง	164.804	2	73.402	150.063	0.000
ความคลาดเคลื่อน	265.114	542	0.489		
รวม	470.679	547			

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน (ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน) มีปัญหาการบริหารงานนักการภารโรง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักการภารโรง
 ตั้งกักด่านักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการ บริหารงานนักการภารโรง	ระดับความคิดเห็น							
	ผู้บริหาร				ครูผู้สอน			
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.44	.47	มาก	4.34	.36	มาก	4.38	.41
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.17	.56	มาก	4.13	.44	มาก	4.15	.47
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.16	.58	มาก	4.05	.47	มาก	4.09	.52
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.04	.57	มาก	4.05	.48	มาก	4.04	.52
โดยรวม	4.20	.44	มาก	4.14	.34	มาก	4.17	.38

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการภารโรง
ดังแสดงในตารางที่ 18 - 22

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทาง
แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการบำรุง
รักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการให้บุคลากรพ้น
จากงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการบริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$) ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ
บริหารงานนักรการภารโรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 4.05$) และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม		
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			X	S.D.	
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนสรรหานักการภารโรง	4.65	.58	มากที่สุด	4.41	.74	มาก	4.50	.69	มาก
2. สปจ. ควรกำหนดคุณสมบัติของนักรงให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรืออำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.55	.73	มากที่สุด	4.36	.72	มาก	4.43	.73	มาก
3. สปจ. ควรเกิดอัตราว่างนักรงที่เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน	4.39	.77	มาก	4.39	.57	มาก	4.39	.66	มาก
4. สปจ. ควรมีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนักรง	4.35	.64	มาก	4.25	.72	มาก	4.29	.69	มาก
โดยรวม	4.44	.47	มาก	4.34	.36	มาก	4.38	.41	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนสรรหานักการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$) ข้อ 2. สปจ. ควรกำหนดคุณสมบัติของนักรการการโรงเรียนให้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.43$) และ ข้อ 3. สปจ. ควรเกลี้ยอัตรากำลังนักรการการโรงเรียนที่เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3. สปจ. ควรเกลี้ยอัตรากำลังนักรการการโรงเรียนที่เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) และข้อ 4. สปช. ควรมีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนสรรหานักการการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$) และข้อ 2. สปจ. ควรกำหนดคุณสมบัติของนักรการการโรงเรียนให้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.55$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนสรรหา นักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.41$) ข้อ 3. สปจ. ควรเกลี้ยอัตรากำลังนักรการการโรงเรียนที่เหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) และ ข้อ 2. สปจ. ควรกำหนดคุณสมบัติของนักรการการโรงเรียนให้มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลหรืออำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรงการภารโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

	ระดับความคิดเห็น					
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรงการภารโรง						
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร						
1. โรงเรียนควรให้นักการภารโรงมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการบำรุงรักษาบุคลากร	4.31	.75	มาก	4.13	.72	มาก
2. โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรงการภารโรง	4.28	.66	มาก	4.35	.68	มาก
3. โรงเรียนควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.22	.83	มาก	3.97	.74	มาก
4. นักรงการภารโรงควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม	4.34	.53	มาก	4.04	.78	มาก
5. โรงเรียนควรมีกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือนักรงการภารโรง	4.02	.81	มาก	4.08	.78	มาก
				\bar{X}	S.D.	แปลผล
				4.20	.74	มาก
				4.32	.67	มาก
				4.07	.79	มาก
				4.10	.71	มาก
				4.06	.79	มาก

	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม	
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.
แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการ บริหารงานนักรงการโรง	4.16	.86	มาก	4.16	.85	มาก	4.16	.85
6. โรงเรียนควรกิจกรรมนันทนาการเพื่อ กระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับนักรง การโรง	3.90	.96	มาก	4.26	.78	มาก	4.07	.85
7 โรงเรียนควรจัดบ้านพักให้แก่นักรง การโรงที่มิที่พักอยู่ไกลโรงเรียน	4.17	.52	มาก	4.13	.44	มาก	4.15	.47
โดยรวม								



จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) ข้อ 1. โรงเรียนควรให้นักการการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการบำรุงรักษานักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) และข้อ 6. นักรการการโรงเรียนควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4. นักรการการโรงเรียนควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$) ข้อ 1. โรงเรียนควรให้นักการการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการบำรุงรักษานักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อ 2. โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.28$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการการโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2. โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของนักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$) ข้อ 7. โรงเรียนควรจัดบ้านพักให้แก่ นักรการการโรงเรียนที่มีบ้านพักอยู่ไกลโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) และ ข้อ 1. โรงเรียนควรกิจกรรมนันทนาการเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีกับนักรการการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรงการโรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหาร งานนักรงการโรง	ระดับความคิดเห็น						โดยรวม		
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			\bar{X}	S.D.	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. โรงเรียนควรจัดให้นักรงการโรงได้รับการพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การ ศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.26	.78	มาก	4.10	.81	มาก	4.16	.80	มาก
2. โรงเรียนควรจัดหาหนังสือเกี่ยวกับงานฝีมือ เช่น งานไม้ งานช่าง งานเกษตร	3.97	.82	มาก	4.02	.75	มาก	4.00	.78	มาก
3. โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักรงการโรง	4.31	.72	มาก	4.12	.71	มาก	4.20	.74	มาก
4. โรงเรียนควรจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนักรงการโรงที่ชัดเจน	4.08	.76	มาก	3.97	.81	มาก	4.02	.79	มาก
โดยรวม	4.16	.58	มาก	4.05	.47	มาก	4.09	.52	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 4.20$) ข้อ 1. โรงเรียนควรจัดให้นักการภารโรงได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.16$) และ ข้อ 4. โรงเรียนควรจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการภารโรงที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$)

ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 4.31$) ข้อ 1. โรงเรียนควรจัดให้นักการภารโรงได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.26$) และข้อ 4. โรงเรียนควรจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการภารโรงที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$)

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารงานนักรการภารโรง ด้านพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3. โรงเรียนควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่นักการภารโรง ($\bar{X} = 4.12$) ข้อ 1. โรงเรียนควรจัดให้นักการภารโรงได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.10$) และ ข้อ 2. โรงเรียนควรจัดหาหนังสือเกี่ยวกับงานฝีมือ เช่น งานไม้ งานช่าง งานเกษตร ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรง
ตั้งกีดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหาร งานนักรงการารโรง	ระดับความคิดเห็น								
	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน									
1. โรงเรียนควรส่งเสริมวิทยากรปฏิบัติงานใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้แก่นักการารโรง	4.17	.75	มาก	4.31	.69	มาก	4.25	.72	มาก
2. โรงเรียนควรมีการคาดโทษนักรงการารโรงที่ บกพร่องในหน้าที่	4.09	.58	มาก	3.90	.82	มาก	3.97	.74	มาก
3. โรงเรียนควรมีการรายงานความประพฤติที่ไม่ เหมาะสมของนักรงการารโรงให้หน่วยงาน ต้นสังกัดทราบ	4.00	.85	มาก	4.25	.65	มาก	4.15	.75	มาก
4. นักรงการารโรงควรได้รับการถ่ายทอดอย่างเหมาะสมตาม ความต้องการ	3.89	.91	มาก	3.74	.75	มาก	3.80	.82	มาก
โดยรวม	4.04	.57	มาก	4.05	.48	มาก	4.04	.52	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานนักรการการโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรชี้แจงระเบียบวินัยการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่าง สม่่าเสมอให้แก่นักรการการโรง ($\bar{X} = 4.25$) ข้อ 3. โรงเรียนควรมีการรายงานความประพฤติที่ ไม่เหมาะสมของนักรการการโรงให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ($\bar{X} = 4.15$) และข้อ 2. โรงเรียน ควรมีการคาดโทษนักรการการโรงที่บกพร่องในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.97$)

มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ การบริหารงานนักรการการโรงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรชี้แจงระเบียบวินัยการปฏิบัติงานใน การปฏิบัติงานอย่างสม่่าเสมอ ให้แก่นักรการการโรง ($\bar{X} = 4.17$) ข้อ 2. โรงเรียนควรมีการคาดโทษ นักรการการโรงที่บกพร่องในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อ 3. โรงเรียนควรมีการรายงานความ ประพฤติที่ไม่เหมาะสมของนักรการการโรงให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ($\bar{X} = 4.00$)

มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ การบริหารงานนักรการการโรงของครูผู้สอน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนควรมีการรายงานความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ของนักรการการโรงให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ($\bar{X} = 4.31$) ข้อ 3. โรงเรียนควรชี้แจงระเบียบ วินัยการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่่าเสมอให้แก่นักรการการโรง ($\bar{X} = 4.25$) และ ข้อ 2. โรงเรียนควรมีการคาดโทษนักรการการโรงที่บกพร่องในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.09$)