

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามของผู้บริหาร และ ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 607 คน จาก 48 โรงเรียน ซึ่งได้แบบสอบถามคืน 508 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.69 มีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จำนวน 16 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.63 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาใช้วิเคราะห์ในครั้งนี้ จำนวน 492 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.05

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ แล้วเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง (แสดงในตารางที่ 2)

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ แล้วเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตารางที่ 3 - 8)
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร (แสดงในตารางที่ 9 - 23)
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตารางที่ 24 - 34)
4. ด้านการค่าเป็นกรทำให้พ้นจากงาน (แสดงในตารางที่ 35 - 36)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งวิเคราะห์หาค่าร้อยละ แล้วเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากร (ดังแสดงในตารางที่
37 - 42)
2. ปัญหาด้านการธำรงรักษาและรงใจบุคลากร (ดังแสดงในตารางที่
43 - 46)
3. ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ดังแสดงในตารางที่
47 - 50)
4. ปัญหาด้านการค่าเงินงานให้พ้นจากงาน (ดังแสดงในตารางที่
51 - 52)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา
อายุราชการ สายงาน และตำแหน่ง

สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ						
21 - 30 ปี	0	0.00	2	0.67	2	0.41
31 - 40 ปี	4	2.08	52	17.33	56	11.38
41 - 50 ปี	53	27.60	174	58.00	227	46.14
51 - 60 ปี	135	70.31	72	24.00	207	42.07
2. วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ปริญญาตรี	118	61.46	242	80.67	360	73.17
สูงกว่าปริญญาตรี	74	38.54	58	19.33	132	26.83
3. อายุราชการ						
5 - 9 ปี	0	0.00	18	6.00	18	3.66
10 - 14 ปี	2	1.04	50	16.67	52	10.57
15 - 19 ปี	12	6.25	128	42.67	140	28.46
มากกว่า 19 ปี	178	92.71	104	34.67	282	57.32

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. สายงานและตำแหน่ง						
ผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	34	17.71	0	0.00	34	6.91
ผู้บริหาร " ผู้ช่วยผู้ ผู้อำนวยการ	158	82.29	0	0.00	158	32.11
ปฏิบัติการสอน " ครู-อาจารย์	0	0.00	300	100.00	300	60.98

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

1. อายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มของผู้มีอายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 46.14 รองลงมาคือ กลุ่มของผู้มีอายุ ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 42.07 และกลุ่มของผู้มีอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 11.38 เมื่อพิจารณาตามรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 เมื่อพิจารณาตามรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 4 - 50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 กลุ่มครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00

2. วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 รองลงมาก็คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 26.82 เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมาก็คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 กลุ่มครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 80.67 รองลงมาก็คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33

3. อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 19 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 57.32 รองลงมาก็คือ อายุราชการ ระหว่าง 15 - 19 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 28.46

เมื่อพิจารณารายจ่าย พบว่า ส่วนใหญ่ กลุ่มผู้บริหารมีอายุราชการ มากกว่า 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.71 รองลงมาก็คือ อายุราชการระหว่าง 15 - 19 ปี คิดเป็น ร้อยละ 6.25

กลุ่มครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระหว่าง 15-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.67 รองลงมาก็คือ มากกว่า 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.67

4. สายงานและตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติ การสอน คิดเป็นร้อยละ 60.98 รองลงมาก็คือ สายผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 32.11 และผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 6.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ก. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับการวางแผนบุคลากรในโรงเรียน

การวางแผนบุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. กำหนดวางแผนข้าราชการส่งไว้ล่วงหน้า	129	67.19	154	51.33	283	57.52
2. กำหนดข้าราชการส่งให้เหมาะสมกับ หมวดวิชา	121	63.02	180	60.00	301	61.18
3. กำหนดข้าราชการส่งให้เหมาะสมกับ อัตราส่วนครูต่อปีนักเรียน	90	46.88	74	24.67	164	33.33
4. กำหนดตามความต้องการของผู้บริหาร เอง	18	9.38	30	10.00	48	9.76
5. กำหนดข้าราชการส่งตามสภาพปัญหาของ โรงเรียน	135	70.31	116	38.67	251	51.02
6. อื่น ๆ (ไปรตระบุ) กำหนดตามความ ต้องการของหน่วยเหนือ	-	-	1	0.33	1	0.20

จากตารางที่ 3 จะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ในการวางแผนบุคลากรใน
โรงเรียน ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย
คิดเป็นร้อยละ 61.18 รองลงมาคือ กำหนดวางแผนอัตราค่าจ้างไว้ล่วงหน้า
คิดเป็นร้อยละ 57.52

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่อำนาจดำเนินการโดย กำหนดอัตราค่าจ้าง
ตามสภาพปัญหาของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 70.31 รองลงมาคือ กำหนดวางแผนอัตราค่าจ้างไว้
ล่วงหน้าคิดเป็นร้อยละ 67.19

กลุ่ม ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย
คิดเป็นร้อยละ 67.19 รองลงมาคือ กำหนดวางแผนอัตราค่าจ้างไว้ล่วงหน้าคิดเป็นร้อยละ 51.33
และที่ดำเนินการน้อยที่สุด คือ กำหนดตามความต้องการของผู้บริหารเอง คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการคำนึงถึงการวางแผนบุคลากรในด้านต่าง ๆ

วางแผนบุคลากรด้านต่าง ๆ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนครู	104	54.17	156	52.00	260	52.85
2. คุณวุฒิ	73	38.02	78	26.00	151	30.69
3. สาขาวิชา	86	44.79	138	46.00	224	45.53
4. ความรู้ความสามารถ	130	67.71	78	26.00	208	42.28
5. แผนการจัดชั้นเรียน	137	71.35	142	47.33	279	56.71
6. จำนวนฝึกเรียน	69	35.94	88	29.33	157	31.91
7. อื่น ๆ ความสนใจ	0	0	1	0.33	1	0.20
จำนวนคาบการเรียนการสอน	1	0.52	0	0	1	0.20

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อมูลว่า ส่วนใหญ่การวางแผนบุคลากรคำนึงถึง แผนการจัดชั้นเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.71 รองลงมาคือ จำนวนครู คิดเป็นร้อยละ 52.85 และที่โรงเรียนคำนึงถึงน้อยที่สุด คือ คุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 30.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่คำนึงถึง แผนการจัดชั้นเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.35 รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 67.71 และที่คำนึงถึงน้อยที่สุด คือ คุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 38.02

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า ส่วนใหญ่คำนึงถึง ครู จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ แผนการจัดชั้นเรียน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 และที่คำนึงถึงน้อยที่สุด คือ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 26.00

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละในการสำรวจข้อมูลการวางแผนบุคลากร

ข้อมูลในการวางแผน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนปีนักเรียนที่จะเข้าเรียน	116	60.42	152	50.67	268	54.47
2. อัตราครูต่อปีนักเรียนตาม เกณฑ์ของ กรมสามัญศึกษา	110	57.29	152	50.67	262	53.25
3. กำหนดตามความขาดแคลนของ หมวดวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด	132	68.75	168	56.00	300	60.98
4. เป้าหมายการจัดการศึกษาของ โรงเรียน	110	57.29	92	30.67	202	41.06
5. โปรแกรมการเรียน	111	57.81	140	46.67	251	51.02
6. แผนการจัดชั้นเรียน	166	86.46	164	54.67	330	67.07
7. ไม่มีการสำรวจข้อมูล	4	2.08	64	21.33	68	13.82

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า ในการสำรวจข้อมูลเพื่อการวางแผนบุคลากร ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่สำรวจเรื่อง แผนการจัดชั้นเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.07 รองลงมาคือ กำหนดตามความขาดแคลนของหมวดวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ 60.98 และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการสำรวจข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 13.82

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม จะเห็นว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่อสำรวจข้อมูล เรื่องแผนการจัดชั้นเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.46 รองลงมาคือ กำหนดตามความขาดแคลนของหมวดวิชาตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ 68.75 และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการสำรวจข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 2.04

กลุ่มครู อาจารย์ให้ข้อมูลว่ามีการสำรวจเรื่อง กำหนดตามความขาดแคลนของหมวดวิชาที่หลักสูตรกำหนด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือ แผนการจัดชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.67 และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการสำรวจข้อมูล 21.33

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการสรรหาบุคลากรครูภายใน
โรงเรียน

หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครู ในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₁ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ดูจากความรู้ ความสามารถ	139	72.40	184	61.33	323	65.65
2. ดูจากความถนัด ความสนใจ	119	61.98	146	48.67	265	53.86
3. ประสบการณ์ในการสอน	96	50.00	104	34.67	200	40.65
4. คุณวุฒิ วิชาเอก	130	67.71	176	58.67	306	62.20
5. ความสมัครใจของบุคคล	112	58.83	172	57.33	284	57.72
6. อื่น ๆ ความพอใจของผู้บริหาร	1					
ไม่มีหลักเกณฑ์ในการสรรหา	7	3.65	64	21.33	71	14.43

จากตารางที่ 6 .จะเห็นว่า ในการสรรหาบุคลากรครู ภายในโรงเรียน ใช้หลักเกณฑ์
โดยดูจากความรู้ความสามารถมากที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 65.65 รองลงมา

ดูจากคุณวุฒิ วิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 62.20

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม จะเห็นว่า กลุ่มผู้บริหาร มีการสรรหาบุคลากรครูภายใน
โรงเรียน ใช้หลักเกณฑ์โดยดูจากความรู้ความสามารถมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ
72.40 รองลงมาดูจากคุณวุฒิวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 67.71

กลุ่มครู-อาจารย์จะเห็นว่า มีการสรรหาบุคลากรครู ภายในโรงเรียน โดยดูจากความรู้
ความสามารถมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.33 รองลงมาคือ ดูจากคุณวุฒิวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ
58.67

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของ หลักเกณฑ์ในการสรรหาคณากรจากภายนอก
โรงเรียน

หลัก เกณฑ์ในการสรรหาคณากร	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. คุณสมบัติวิชาเอกตามที่ต้องการ	153	79.69	180	60.00	333	67.68
2. ความรู้ความสามารถและความถนัด	106	55.21	124	41.33	230	46.75
3. ความสนใจและประสบการณ์ตรง						
ตามที่โรงเรียนต้องการ	86	44.79	94	31.33	180	36.59
4. มีภูมิลาเนาอยู่ในท้องถิ่นที่โรงเรียน ตั้งอยู่	41	21.35	22	7.33	63	12.80
5. อื่น ๆ ไม่มีการสรรหาคณากร ภายนอกโรงเรียน	35	18.23	107	35.67	142	28.86

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่า ส่วนใหญ่มีการสรรหาคณากรจากภายนอกโรงเรียน ได้ จากคุณสมบัติวิชาเอกตามที่ต้องการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 67.68 รองลงมาคือ จากความรู้ ความสามารถ และความถนัด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม จะเห็นว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีการสรรหาคณากรจากภายนอกโรงเรียน โดยได้จากคุณสมบัติวิชาเอก ตามที่ที่ต้องการ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 79.69 รองลงมาได้จาก ความรู้ ความสามารถ และความถนัด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 52.21

ส่วนกลุ่มครู - อาจารย์ จะเห็นว่า ส่วนใหญ่มีการสรรหาคณากรจากภายนอกโรงเรียน โดยได้จากคุณสมบัติ วิชาเอกตามที่ต้องการ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาได้จาก ความรู้ ความสามารถและความถนัด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาคณะบุคคล เข้าปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาคณะบุคคล เข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ใจ เป็นความรับผิดชอบของแต่ละ						
หมวดวิชา	161	83.85	224	74.67	385	78.25
2. สํารวจความสํามะริใจของครู แล่วใจ						
แต่ละหมวดวิชาจัดการศึกษาคําเนินการ	108	56.25	132	44.00	240	48.78
3. ักตามของเดิมที่ เคยปฏิบัติมาทุกปี	33	17.19	76	25.33	109	22.15
4. ใจระบบหมุนเวียนสับ เปลี่ยนงานใน	33	17.19	24	8.00	57	11.59
หน้าที						
5. ใจมีระบบแน่นอนขึ้นอยู่กับนโยบาย	11	5.73	64	21.33	75	15.24
ของผู้บริหาร						

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่า การจัดการศึกษาคณะบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โรงเรียนใจ เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหมวดวิชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.25 รองลงมาคือ สํารวจ ความสํามะริใจของครูแล่วใจแต่ละหมวดวิชาจัดการศึกษาคําเนินการ จำนวน 240 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.78 และที่พบน้อยที่สุด คือ ใจระบบหมุนเวียนสับ เปลี่ยนงานในหน้าที คิดเป็นร้อยละ 11.59

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม จะเห็นว่า กลุ่ม ผู้บริหารต้องการใจเป็นความรับผิดชอบของ แต่ละหมวดวิชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.85 รองลงมา คือ สํารวจความสํามะริใจของครูแล่ว ใจแต่ละหมวดวิชาจัดการศึกษาคําเนินการ คิดเป็นร้อยละ 56.25 และที่พบน้อยที่สุด คือ ใจมีระบบแน่นอนขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 5.73

กลุ่มครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มความรับผิดชอบของแต่ละหมวดวิชา
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมาคือ สํารวจความสมัครใจครูแล้วให้แต่ละหมวดวิชา
พิจารณาดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 44.00 และที่พบน้อยที่สุด คือ ใช้ระบบหมุนเวียนสับเปลี่ยน
ในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 8.00

ข. การสำรวจทัศนคติบุคลากร

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ดำเนินการนิเทศงานในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียน

ผู้ดำเนินการนิเทศ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารดำเนินการเอง	89	46.35	84	28.00	173	35.16
2. ผู้ช่วยผู้บริหารดำเนินการ	146	76.04	132	44.00	278	56.50
3. หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน	147	76.56	228	76.00	375	76.22
4. ผู้บริหารดำเนินการร่วมกับหัวหน้าหมวด						
หัวหน้างาน	122	63.54	154	51.33	276	56.10
5. ให้ครูนิเทศงานกันเอง	53	27.60	90	30.00	143	29.07

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียน ส่วนใหญ่ผู้ดำเนินการนิเทศงาน คือ หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.22 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 56.50 และที่พบน้อยที่สุด คือ ให้ครูนิเทศกันเอง คิดเป็นร้อยละ 27.60

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ให้ดำเนินการนิเทศงานโดย หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.56 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 76.04 และที่พบน้อยที่สุด คือ ให้ครูนิเทศกันเอง คิดเป็นร้อยละ 27.60

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า ดำเนินการนิเทศงาน โดยหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินการร่วมกับหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 51.33 และที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 28.00

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของการดำเนินการนิเทศงานในโรงเรียน

การดำเนินการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้หลัก เกณฑ์และแนวทางในการ						
ปฏิบัติงานแก่ครู	167	86.98	224	74.67	391	79.47
2. ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูใน						
แต่ละภาคการศึกษา	94	48.96	146	48.67	240	48.78
3. ดูแล ชี้นำ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้						
อย่างมีประสิทธิภาพ	145	75.52	150	50.00	295	59.96
4. อื่น (โปรดระบุ).....						
มีคณะกรรมการนิเทศ	1	0.52	0	0	1	0.20

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่า โรงเรียนมีแนวทางการดำเนินการนิเทศงาน โดยให้หลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครู มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.47 รองลงมา คือ ดูแล ชี้นำ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ 59.95 และที่ดำเนินการน้อยที่สุด คือ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.78

เมื่อพิจารณาจากกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร มีแนวทางการดำเนินการนิเทศงานโดยให้หลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.98 รองลงมา คือ ดูแล ชี้นำ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 75.52

กลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลว่า ควรให้หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานแก่ครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมาคือ ดูแล ชี้นำ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 50.00

ข้อที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้ คือ มีคณะกรรมการนิเทศ จำนวน 1 คน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วิธีการประเมินผล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารประเมินเองจากคุณภาพของงาน	112	58.33	100	33.33	212	43.09
2. ให้ครูตอบแบบสอบถามตามรายการประเมิน	63	32.81	60	20.00	123	25.00
3. ผู้บริหารประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจหลังจากเกิดเหตุการณ์สำคัญ	41	21.35	46	15.33	87	17.68
4. ให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกันในหมวดของตนเองตามรายการประเมิน	40	20.83	52	17.33	92	18.70
5. ให้ครูรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	103	53.65	60	20.00	163	33.13
6. ให้หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับ หัวหน้างานประเมิน โดยรายงานผลการปฏิบัติงาน	167	86.98	246	82.00	413	83.94
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....						
ผู้บริหารประเมินความพึงพอใจ			1	0.33	1	0.20
เปิดเป็นความลับเฉพาะคน			1	0.33	1	0.20
ไม่มีวิธีการแน่นอนและยุติธรรม			1	0.33	1	0.20

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับ หัวหน้างานประเมิน โดยรายงานผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.94 รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินเองจากคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 43.09 และที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา และตัดสินใจหลังจาก เกิดเหตุการณ์สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 17.68

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้าระดับ หัวหน้างาน ประเมินโดยรายงานผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.98 รองลงมา คือ ผู้บริหาร ประเมินเองจากคุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และที่พบน้อยที่สุด คือ ให้ครูประเมิน ผลงานซึ่งกันและกัน ในหมวดของตนเองตามรายการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 20.83

กลุ่มครู-อาจารย์ ได้ข้อมูลว่า ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้าระดับ หัวหน้างานประเมินโดย รายงานผลการปฏิบัติงาน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา คือผู้บริหารประเมินเองจาก คุณภาพของงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินความสามารถในการ แก้ปัญหาและตัดสินใจ หลังจากเกิดเหตุการณ์สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 15.33



ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ประเมิน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_c=492$	
1. ผู้บริหาร	77	40.10	157	52.33	234	47.56
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร	115	59.90	172	57.33	287	58.33
3. หัวหน้าหมวดวิชา	162	84.38	232	77.33	394	80.08
4. หัวหน้างาน	118	61.46	135	45.00	253	51.42
5. หัวหน้าระดับ	85	44.27	95	31.67	180	36.59

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนให้ ความสำคัญแก่ผลการประเมินของ หัวหน้าหมวดวิชามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.08 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 58.33 และที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ หัวหน้าระดับ คิดเป็นร้อยละ 36.59

เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ความสำคัญแก่หัวหน้าหน้าหมวดวิชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.38 รองลงมาคือ หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 61.46 และที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 40.10

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนให้ความสำคัญแก่หัวหน้าหมวดวิชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.33 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 57.33 และที่ให้ความสำคัญ น้อยที่สุด คือ หัวหน้าระดับ คิดเป็นร้อยละ 31.67

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของการนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานของครู
ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

การนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การพิจารณาความดีความชอบ	183	95.31	262	87.33	445	90.45
2. การพิจารณาโอน ย้าย	22	11.46	26	8.67	48	9.76
3. การเลื่อนตำแหน่ง	90	46.88	104	34.67	194	39.43
4. การพัฒนาบุคลากร	139	72.40	150	50.00	289	58.74
5. การให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือการ เปลี่ยนแปลงหน้าที่	76	39.58	38	12.67	114	23.17

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า การนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปใช้
ประโยชน์ด้าน การพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.45 รองลงมา คือ การพัฒนา
บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 58.74 และที่พบน้อยที่สุด คือ การพิจารณาโอน - ย้าย คิดเป็นร้อยละ 9.76
จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร นำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ด้าน
การพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.31 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร
คิดเป็นร้อยละ 72.40 และที่พบน้อยที่สุด คือ การพิจารณาโอน - ย้าย คิดเป็นร้อยละ 11.46

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า นำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ด้านการพิจารณา
ความดีความชอบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.33 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร จำนวน 150 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.00 และที่พบน้อยที่สุด คือ การพิจารณาโอน - ย้าย คิดเป็นร้อยละ 8.67

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู

พฤติกรรมที่ใช้พิจารณา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_3=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พฤติกรรมการทำงานของครู	114	59.38	162	54.00	276	56.10
2. ผลการปฏิบัติงานของครู	144	75.00	212	70.87	356	72.36
3. สกิล ป้าย ลานาสาธิต และการ ขาดงาน	76	39.58	137	45.67	213	43.29
4. การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน	104	54.17	178	59.33	282	57.32
5. การปฏิบัติงานที่สนองนโยบายของ โรงเรียน	108	56.25	158	52.67	266	54.07
6. การปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู	108	55.21	92	30.67	198	40.24
7. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในวิชาที่สอน	76	39.58	56	18.67	132	26.83

จากตารางที่ 14 จะเห็นว่า ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู โรงเรียน ให้ความสำคัญ เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของครู มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.36 รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.32 และที่โรงเรียนให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาที่สอน คิดเป็นร้อยละ 28.83

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญ เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของครู มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ พฤติกรรมการทำงานของครู คิดเป็นร้อยละ 59.38 และที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาที่สอน และสถิติ ป่วยลา มาสาย และการขาดงาน คิดเป็นร้อยละ 39.58

กลุ่มครู-อาจารย์ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญ เรื่อง ผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.67 รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.33 และที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาที่สอน คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการมีทัศนคติในการพิจารณาความดีความชอบ
ประจำปีของครูที่เป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน

ผู้ประเมิน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีทัศนคติ	168	67.50	217	72.33	385	78.25
2. ไม่มีทัศนคติ	17	8.85	75	25.00	92	18.70

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู มีทัศนคติที่เป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.25 ส่วนที่ไม่มีทัศนคติในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 18.70

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ มีทัศนคติในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50 และร้อยละ 72.33 ตามลำดับ และที่ไม่มีทัศนคติในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นแบบฟอร์มมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 8.85 และร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของวิธีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู

วิธีการแจ้งหลักเกณฑ์	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. แจ้งให้ทราบในที่ประชุมครู	143	74.48	172	57.33	315	64.02
2. แจ้งผ่านหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน	137	71.35	150	50.00	287	58.33
3. ทำเป็นแบบรายการแจกให้แก่ครู	70	36.46	54	18.00	124	25.20
4. ไม่แจ้งหลักเกณฑ์	11	5.73	96	32.00	107	21.75

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่า ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ส่วนใหญ่โรงเรียนได้แจ้งหลักเกณฑ์ โดยแจ้งให้ทราบในที่ประชุมครู มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมาแจ้งโดยผ่านหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน จำนวน 58.33 และที่กระทำน้อยที่สุด คือ ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 21.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารแจ้งหลักเกณฑ์ โดยแจ้งให้ทราบในที่ประชุมครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.48 รองลงมาคือ แจ้งผ่านหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 71.35 และที่กระทำน้อยที่สุด คือ ไม่แจ้งหลักเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 5.73

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า แจ้งหลักเกณฑ์ โดยแจ้งให้ทราบในที่ประชุมครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.33 รองลงมา คือ แจ้งผ่านหัวหน้าหมวด หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และที่กระทำน้อยที่สุด คือ ทำเป็นแบบรายการแจกให้แก่ครู คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู

พฤติกรรมที่ใช้พิจารณา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. เสนอข่าวสารข้อมูลการขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง	141	73.44	186	62.00	327	64.46
2. เสนอแนะและรายงานความสามารถของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง	97	50.52	120	40.00	271	44.11
3. มีการฝึกอบรมเตรียมตัวให้กับครูที่ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง	144	75.00	158	52.67	302	61.38
4. จัดวิทยากรมาให้ความรู้	152	79.17	160	53.33	312	63.41

จากตารางที่ 17 จะเห็นว่า โรงเรียนส่งเสริมครูให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน โดยการเสนอข่าวสารข้อมูล การขอเลื่อนระดับและตำแหน่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.46 รองลงมา คือ จัดวิทยากรมาให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 63.41 และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ เสนอแนะและรายงานความสามารถของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 44.11

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง โดยการ จัดวิทยากรมาให้ความรู้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.17 รองลงมาคือ มีการฝึกอบรมเตรียมตัวให้กับครูที่ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 75.00 และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ เสนอแนะและรายงานความสามารถของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 50.52

กลุ่มครู-อาจารย์ ได้ข้อมูลว่า โรงเรียนส่งเสริมครูให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งโดยการเสนอข่าวสารข้อมูลการขอเลื่อนระดับและตำแหน่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ จัดวิทยากรมาให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 53.33 และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ เสนอแนะและรายงานความสามารถของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของหลัก เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัด เลือกครู เพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

หลัก เกณฑ์	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _c =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. คุณวุฒิ	63	32.81	78	26.00	141	28.66
2. ประสบการณ์และความสามารถ	136	70.83	160	53.33	296	60.16
3. ความอาวุโส	59	30.73	100	33.33	159	32.32
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	141	73.44	166	55.33	307	62.40

จากตารางที่ 18 จะเห็นว่า โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.40 รองลงมาคือ ประสบการณ์และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 60.16 และที่พิจารณาน้อยที่สุด คือ คุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 28.66

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารได้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.44 รองลงมาคือ ประสบการณ์และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 70.83 และที่พิจารณาน้อยที่สุด คือ ความอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 30.73 (32.81)

กลุ่มครู-อาจารย์ ได้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือ ประสบการณ์และความสามารถ คิดเป็น 53.33 และที่พิจารณาน้อยที่สุด คือ คุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ 26.00

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของครูที่ประพฤตินิสิตวินัย

พฤติกรรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_3=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาสายบ่อย	150	78.13	216	72.00	366	74.39
2. ลาหยุดบ่อย	111	57.81	182	60.67	293	59.55
3. ละทิ้งหน้าที่	79	41.15	136	45.33	215	43.70
4. ทุจริต	26	13.54	34	11.33	60	12.20
5. มีเรื่องขี้สาว	20	10.42	37	12.33	57	11.59

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า มีครูที่ประพฤตินิสิตวินัยมากที่สุด คือ มาสายบ่อย คิดเป็นร้อยละ 74.39 รองลงมา คือ ลาหยุดบ่อย คิดเป็นร้อยละ 59.55 และที่ประพฤตินิสิตวินัยน้อยที่สุด คือ มีเรื่องขี้สาว คิดเป็นร้อยละ 11.59

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ข้อมูลว่า ครูประพฤตินิสิตวินัยมากที่สุด คือ มาสายบ่อย คิดเป็นร้อยละ 78.13 รองลงมา คือ ลาหยุดบ่อย คิดเป็นร้อยละ 57.81 และที่พบน้อยที่สุด คือ มีเรื่องขี้สาว คิดเป็นร้อยละ 10.42 กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ครูประพฤตินิสิตวินัยมากที่สุด คือ มาสายบ่อย คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ลาหยุดบ่อย คิดเป็นร้อยละ 60.67 และที่พบน้อยที่สุด คือ ทุจริต คิดเป็นร้อยละ 11.33

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ในการจัดสภาพเสริมการปฏิบัติงานและความปลอดภัย
ของครู

การจัด เสริมการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ห้องฝึกครูและโต๊ะเก้าอี้ครูที่มีสภาพดี						
อย่างเพียงพอ	169	88.02	224	74.67	393	79.86
2. มีห้องกิจกรรมพิเศษพร้อมวัสดุอุปกรณ์						
อย่างเพียงพอ	115	59.90	78	26.00	193	39.23
3. จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ						
อย่างพร้อมเพียง	131	68.23	108	36.00	239	48.58
4. จัดบริเวณโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อย						
สวยงาม	159	82.81	154	51.33	313	63.62
5. จัดบริการ ฆ่าพยาธิและโทรศัพท์อย่างทั่วถึง						
ทุกห้องฝึกครู	148	77.08	192	64.00	340	69.11
6. มีระบบการติดต่อสื่อสารผ่านเครื่องเสียง						
ภายในโรงเรียนดี	147	76.56	156	52.00	303	61.59
7. มีการจัดเวรเฝ้าประตูโรงเรียนเพื่อดูแล						
ทรัพย์สินและความปลอดภัยแก่ครู	147	76.56	166	55.33	313	63.62

จากตารางที่ 20 จะเห็นว่า โรงเรียนมีการจัดสภาพเสริมการปฏิบัติงานและความปลอดภัยแก่ครูโดยมีห้องพักครู และโต๊ะเก้าอี้ครูที่มีสภาพดีอย่างเพียงพอ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.88 รองลงมาคือ จัดบริการน้ำดื่ม และโทรศัพท์อย่างทั่วถึงทุกห้องพักครู คิดเป็นร้อยละ 69.11 และที่พบน้อยที่สุด คือ มีห้องกิจกรรมพิเศษพร้อมวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 39.23

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีการจัดสภาพเสริมการปฏิบัติงานและความปลอดภัยแก่ครู โดยมีห้องพักครูและโต๊ะเก้าอี้ครูที่มีสภาพดีอย่างเพียงพอ มากที่สุด (ร้อยละ 88.02) รองลงมาคือ จัดบริเวณโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยสวยงาม (ร้อยละ 82.81) และที่พบน้อยที่สุด คือ มีห้องกิจกรรมพิเศษพร้อมวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 59.90

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนจัดสภาพเสริมการปฏิบัติงานและความปลอดภัยแก่ครู โดยมีห้องพักครูและโต๊ะเก้าอี้ครูที่มีสภาพดีอย่างเพียงพอ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.67 รองลงมา คือ จัดบริการน้ำดื่ม และโทรศัพท์อย่างทั่วถึงทุกห้องพักครู คิดเป็นร้อยละ 64.00 และที่พบน้อยที่สุด คือ มีห้องกิจกรรมพิเศษพร้อมวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 26.00

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของวิธีการที่โรงเรียนปฏิบัติแล้ว เกิดผลดีมากที่สุดต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

วิธีการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ความสำคัญ						
อาวุโส	42	22.40	42	14.00	85	17.28
2. การออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานเป็นไป						
อย่างมีระบบ	151	78.65	166	55.33	317	64.432
3. ชี้นำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง						
เมื่อมีปัญหา เป็นการเฉพาะ	102	53.13	82	27.33	184	37.40
4. มีการว่ากล่าวถึงพฤติกรรมการประพฤติ						
ของครูในที่ประชุมครูโดยไม่ระบุชื่อ	69	35.94	140	46.67	209	42.48
5. ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา						
ความดีความชอบ	151	78.65	106	35.33	257	52.24
6. ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา						
เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ	106	55.21	66	22.00	172	34.96
7. สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่ม						
สร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงาน	145	75.52	136	45.33	281	57.11
8. มอบหมายงานอย่างทั่วถึงและตรง						
ตามความถนัดของครู	132	68.75	98	32.67	230	46.75

จากตารางที่ 21 จะเห็นว่า วิธีการที่โรงเรียนปฏิบัติมาแล้ว ทำให้เกิดผลดี
มากที่สุดต่อการบริหารงานบุคลากร คือ การออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีระบบมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 64.43 รองลงมาคือ สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูใน
การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 57.11 และวิธีที่ใช้น้อยที่สุด คือ มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ
อาวุโส คิดเป็นร้อยละ 17.28

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ได้ข้อมูลว่า วิธีการที่โรงเรียนปฏิบัติ คือ
การออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีระบบมากที่สุด ร้อยละ 78.65 และให้ความเป็นธรรม
ในการพิจารณาความดีความชอบ คิดเป็นร้อยละ 78.65) รองลงมา คือ สนับสนุนส่งเสริมความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 75.52 วิธีที่ใช้น้อยที่สุด คือ มีการเลื่อน
ตำแหน่งหน้าที่ตามระบบอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 22.40

กลุ่มครู-อาจารย์ได้ข้อมูลว่า วิธีการที่โรงเรียนปฏิบัติคือ การออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงาน
เป็นไปอย่างมีระบบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือ การวางส่วถึงพฤติกรรมการประพฤติ
ผิดของครูในที่ประชุมครู โดยไม่ระบุชื่อ คิดเป็นร้อยละ 46.67 และวิธีที่ใช้น้อยที่สุด คือ มีการเลื่อน
ตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 14.00

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละว่ามีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกิดดูให้แก่ครู
ในด้านต่าง ๆ

สวัสดิการด้านต่าง ๆ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =192	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดที่พักอาศัยให้	38	19.79	36	12.00	74	15.04
2. จัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืม	159	82.81	180	60.00	339	68.90
3. การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก	42	21.88	20	6.67	62	12.60
4. การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน	143	74.48	210	70.00	353	71.75
5. จัดบริการตรวจสอบภาพร่างกายประจำปี						
โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	47	24.48	58	19.33	105	21.34
6. จัดห้องอาหารของครูโดยบริการอาหาร						
ราคาถูก	83	43.23	64	21.33	147	29.88
7. จัดบริการนำดื่มโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	138	71.88	142	47.33	280	56.91
8. พาคณะครูไปพักผ่อนประจำปี โดยไม่						
เสียค่าใช้จ่าย	113	58.85	126	42.00	239	48.58

จากตารางที่ 22 จะเห็นว่า มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ให้แก่ ครูในด้าน การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมาคือ จัดตั้งกองทุนเงินกู้ ฉุกเฉิน ร้อยละ 68.90 และที่จัดน้อยที่สุด คือ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก คิดเป็นร้อยละ 12.60

เมื่อพิจารณาจากกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ข้อมูลว่า มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลแก่ครูในด้านจัดตั้งกองทุนเงินกู้ฉุกเฉินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.21 รองลงมาคือ การจัด สหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 74.48 และที่จัดให้น้อยที่สุด คือ จัดที่พักอาศัยให้ คิดเป็นร้อยละ 19.79

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ครูในด้าน การจัดสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ หักกองทุนเงิน กู้ฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และที่จัดให้น้อยที่สุด คือ การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก คิดเป็น ร้อยละ 6.67

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. การเยี่ยมเยียนครอบครัวของครู						
อย่างสม่ำเสมอ	36	18.75	20	6.67	56	11.38
2. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข	112	58.33	52	17.33	164	33.33
3. การไปร่วมงานของคณะครูตาม						
คำเชิญ	148	77.08	192	64.00	340	69.11
4. การร่วมแสดงความยินดี การแสดงความ						
ความเสียใจในโอกาสอันควร	178	92.71	228	76.00	406	82.52
5. การยกย่องชมเชยเมื่อครูประสบ						
ความสำเร็จ	179	93.23	174	58.00	353	71.75
6. การปูนบำเหน็จความชอบตาม						
ผลงาน	143	74.48	86	28.67	229	46.54

จากตารางที่ 23 จะเห็นว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูมากที่สุด คือ การร่วมแสดงความคิดเห็นและความเสียใจในโอกาสอันควร คิดเป็นร้อยละ 82.52 รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยเมื่อครูประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 71.75 และที่พบน้อยที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนครอบครัวครูอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 11.38

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า วิธีที่กลุ่มผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูมากที่สุด คือ การยกย่องชมเชย เมื่อครูประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 93.23 รองลงมาคือ การร่วมแสดงความคิดเห็น การแสดงความเสียใจในโอกาสอันควร คิดเป็นร้อยละ 92.71 และที่พบน้อยที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนครอบครัวครูอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 18.75

กลุ่มครู - อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูมากที่สุด คือ การร่วมแสดงความคิดเห็น และแสดงความเสียใจในโอกาสอันควร คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมา คือ การไปร่วมงานของคณะครูตามคำเชิญ คิดเป็นร้อยละ 64.00 และที่พบน้อยที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนครูอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 6.67

ค. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของวิธีการสำรวจความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมาย
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

วิธีสำรวจ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. ศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อน กำหนดเป้าหมาย	41	21.35	44	14.67	85	17.28
2. จัดประชุมครู ปรึกษาหารือเพื่อกำหนด เป้าหมาย	96	50.00	98	32.67	194	39.43
3. ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดเป้าหมายเอง	34	17.71	82	27.33	116	23.58
4. นำสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียนทุก ด้านมากำหนดเป้าหมาย	142	73.96	84	28.00	226	45.93
5. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู มาเป็นพื้นฐานในการจัดอบรม	125	65.10	100	33.33	225	45.73
6. อื่น ๆ ไม่มีการสำรวจ ความต้องการ	13	6.77	74	24.67	87	17.68

จากตารางที่ 24 จะเห็นว่า วิธีการสำรวจความต้องการเพื่อกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนใช้มากที่สุด คือ การนำสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียนทุกด้านมากำหนดเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 45.93 รองลงมาคือ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาเป็นพื้นฐานในการจัดอบรม ร้อยละ 45.73 และวิธีการที่โรงเรียนใช้น้อยที่สุด คือ ศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 17.28

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ข้อมูลว่า วิธีการที่โรงเรียนใช้มากที่สุด คือ นำสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียนทุกด้านมากำหนดเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 73.96 รองลงมาคือ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาเป็นพื้นฐานในการจัดอบรม (ร้อยละ 65.10) และวิธีการที่โรงเรียนใช้น้อยที่สุด คือ ไม่มีการสำรวจความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 6.77

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า วิธีการที่โรงเรียนใช้มากที่สุด คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาเป็นพื้นฐานในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ จัดประชุมครูปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดเป้าหมาย คิดเป็น ร้อยละ 32.67 และวิธีการที่โรงเรียนใช้น้อยที่สุด คือ ศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 14.67



ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและสำร่อยละ ของการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองใน
ด้านต่าง ๆ

การส่งเสริมสนับสนุน	ผู้บริหาร		คร-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การทำผลงานทางวิชาการ	172	89.58	238	79.33	410	83.33
2. การศึกษาต่อเพิ่มเติม	151	78.65	144	48.00	295	59.96
3. ให้ครูมีความสามารถในการเขียน						
บทความทางวิชาการ	63	32.81	56	18.67	119	24.19
4. ค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง	70	36.46	62	20.67	132	26.83
5. ให้ครูมีความสามารถการเขียน						
หนังสือ เอกสารประกอบการสอน	113	58.85	98	32.67	211	42.89
6. การสร้างสื่อการสอน	156	81.25	186	62.00	342	69.51
6. การสร้างแบบฝึกหรือแบบฝึกหัด						
ประกอบบทเรียน	122	63.54	140	46.67	262	53.25
7. ส่งครูเข้าประชุม อบรม สัมมนา	158	82.29	278	92.67	436	88.62

จากตารางที่ 25 จะเห็นว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองใน ด้านส่งครูเข้าประชุมอบรมสัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.62 รองลงมาคือ การทำผลงาน ทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ การให้ครูมีความสามารถในการ เขียนบทความทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 24.19

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมด้าน การทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.58 รองลงมาคือ ส่งครูเข้าประชุมอบรม สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 82.29 และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ให้ครูมีความสามารถในการเขียน บทความทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 32.81

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมด้านการส่งครูเข้าประชุม อบรม สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.67 รองลงมาคือ การทำผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 79.33) และที่ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ให้ครูมีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ คิดเป็น ร้อยละ 18.67

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของเป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนที่ดำเนินปฏิบัติงานแล้ว

เป้าหมายของการฝึกอบรม	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$ จำนวน	ร้อยละ	$n_2=300$ จำนวน	ร้อยละ	$n_t=492$ จำนวน	ร้อยละ
1. ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ	121	63.02	132	44.00	253	51.42
2. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานหรือ การเรียนการสอน	151	78.65	198	66.00	349	70.93
3. การสร้างความเข้าใจใน ระบบงานหรือวิธีปฏิบัติงาน	143	74.48	164	54.67	307	62.40

จากตารางที่ 26 จะเห็นว่า เป้าหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียน
ปฏิบัติมาแล้ว โรงเรียนให้ความสนใจ เรื่อง พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอน
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.93 รองลงมาคือ การสร้างความเข้าใจในระบบงานหรือวิธีปฏิบัติงาน
คิดเป็นร้อยละ 62.40 และที่โรงเรียนสนใจน้อยที่สุด คือ ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ คิดเป็นร้อยละ
51.42

เมื่อพิจารณาตารางกลุ่ม พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลสอดคล้อง
กัน คือ โรงเรียนให้ความสนใจ เรื่อง พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 78.65 และร้อยละ 66.00 ตามลำดับ รองลงมาคือ การสร้างความเข้าใจระบบ
งานหรือวิธีปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 74.48 และร้อยละ 54.67 ตามลำดับ และที่โรงเรียนสนใจ
น้อยที่สุด คือ ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ คิดเป็นร้อยละ 63.02 และร้อยละ 44.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของการดำเนินการจัดทำแผน แผนงาน โครงการ
ในการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการ	ผู้บริหาร		คร-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$	จำนวน ร้อยละ	$n_2=300$	จำนวน ร้อยละ	$n_t=492$	จำนวน ร้อยละ
1. กำหนดไว้ในแผนพัฒนาของ						
โรงเรียน	140	72.92	164	54.67	304	61.79
2. แต่งตั้งคณะกรรมการ						
โดยเฉพาะ	88	45.83	112	37.33	200	40.65
3. ผู้บริหารจัดทำแผนงาน โครงการ						
ด้วยตนเอง	14	7.29	58	19.33	72	14.63
4. ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างานเป็น						
ผู้ดำเนินการจัดทำ	106	55.21	118	39.33	224	45.53

จากตารางที่ 27 จะเห็นว่า การจัดทำแผน แผนงาน โครงการในการพัฒนาบุคลากร ให้ดำเนินการโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.79 รองลงมาคือ ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ คิดเป็น ร้อยละ 45.53 และที่ดำเนินการน้อยที่สุดคือ ให้ผู้บริหารจัดทำแผน แผนงานโครงการด้วยตนเอง คิดเป็น ร้อยละ 14.63

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ได้ดำเนินการโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.92 รองลงมาคือ ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ คิดเป็นร้อยละ 55.21 และที่ดำเนินการน้อยที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 7.29

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า ได้ดำเนินการโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.67 รองลงมาคือ ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ คิดเป็นร้อยละ 39.33

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูให้ความสนใจเข้าร่วมการ
ฝึกอบรมบุคลากร

รูปแบบ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การฝึกอบรม	122	63.54	174	58.00	296	60.16
2. การสัมมนา	141	73.44	184	61.33	325	66.06
3. การศึกษาต่อ	92	47.92	94	31.33	186	37.80
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	147	76.56	164	54.67	311	63.21
5. การศึกษาดูงาน	141	73.44	156	52.00	297	60.37

จากตารางที่ 28 จะเห็นว่า ครูในโรงเรียนให้ความสนใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรมบุคลากรในรูปแบบของการสัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.06 รองลงมาคือ ส่วนรูปแบบที่ให้ความสนิใจน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 37.80

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ความสนใจรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.56 รองลงมา คือ การสัมมนาและการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 73.44 และที่สนิใจน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 47.92

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ความสนใจรูปแบบของการสัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.33) รองลงมา คือ การฝึกอบรม คิดเป็น ร้อยละ 58.00 และที่สนิใจน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 31.33

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ในการรายงานผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว

การรายงานผล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. รายงานเป็นลายลักษณ์อักษรคือ						
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	179	93.23	236	78.67	415	84.35
2. รายงานต่อที่ประชุมครูด้วยวาจา	58	30.21	56	18.67	114	23.17
3. รายงานต่อผู้บริหารด้วยวาจา	28	14.58	40	13.33	68	13.82
4. ทำเป็นเอกสารเผยแพร่	102	53.13	76	25.33	178	36.18
5. ไม่มีการรายงานผล	7	3.65	34	11.33	41	8.33

จากตารางที่ 29 จะเห็นว่า ครูที่กลับจากการฝึกอบรมมาแล้ว โรงเรียนจัดให้มีการรายงานผลโดยการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.35 รองลงมา คือ ทำเป็นเอกสารเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 36.18) และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรายงานผล คิดเป็นร้อยละ 8.33

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร มีการรายงานผลโดยรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.23 รองลงมา คือ ทำเป็นเอกสารเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 53.13 และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรายงานผล คิดเป็นร้อยละ 3.65

กลุ่มครู - อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า มีการรายงานผลโดยรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.67 รองลงมาคือ ทำเป็นเอกสารเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 25.33 และที่พบน้อยที่สุด คือ ไม่มีการรายงานผล คิดเป็นร้อยละ 11.33

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของวิธีการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน หลังจาก
ได้ผลการพัฒนาครูแล้ว

วิธีพัฒนางาน	ผู้บริหาร		คร-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม						
กับความรู้ความสามารถ	31	16.15	24	8.00	55	11.18
2. มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสม						
กับความรู้ความสามารถ	146	76.04	130	43.33	276	56.10
3. เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้ทำ						
ผลงานตามความรู้ความสามารถ	156	81.25	160	53.33	316	64.23
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ทำ						
ผลงาน งานวิจัย หรือโครงการ						
ต่าง ๆ	116	60.42	98	32.67	214	43.50
5. ไม่เต็มมอบหมายหรือให้โอกาส						
นอกจากงานสอนปกติ	13	6.77	78	26.00	91	18.50

จากตารางที่ 30 จะเห็นว่า เมื่อจัดพัฒนาครูแล้วโรงเรียนได้นำผลการพัฒนา
เสริมสร้างการปฏิบัติงานฝ่าย การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.23 รองลงมา คือ มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความ
สามารถ คิดเป็นร้อยละ 56.10 และวิธีที่นำมาใช้น้อยที่สุด คือ การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม
กับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 11.18

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ได้ข้อมูลว่า วิธีที่นำมาใช้มากที่สุด คือ เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 81.25 รองลงมา คือ มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 76.04 วิธีที่นำมาใช้น้อยที่สุด คือ ไม่ได้มอบหมายหรือให้โอกาส นอกจากงานสอนปกติ คิดเป็นร้อยละ 6.77

กลุ่มครู-อาจารย์ ได้ข้อมูลว่า วิธีที่นำมาใช้มากที่สุด คือ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 43.33 และวิธีที่นำมาใช้น้อยที่สุด คือ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เมื่อมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การประเมินผล	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_c=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเมินเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม						
แต่ละครั้ง	132	68.75	186	62.00	318	64.63
2. ประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม						
ระยะหนึ่ง	43	22.40	92	30.67	135	27.44
3. ประเมินทั้งก่อนและหลังการจัด						
กิจกรรม	96	50.00	34	11.33	130	26.42

จากตารางที่ 31 จะเห็นว่า โรงเรียนได้จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.63 รองลงมา คือ ประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมระยะหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 27.44

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมาคือ ประเมินทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 50.00

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา คือ ประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมระยะหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 30.67

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของการนำผลการประเมินมาใช้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

การดำเนินการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
1. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนด						
เป้าหมายการศึกษาคำสั่งต่อไป	150	78.13	156	52.00	306	62.20
2. แจ้งผลให้ครูได้ทราบและแก้ไข						
ชอบกพร่องด้วยตนเอง	69	35.94	100	33.33	169	34.35
3. บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ	2	1.04	32	10.67	34	6.91
4. รายงานให้หน่วยเหนือได้ทราบผล						
การประเมิน	25	13.02	20	6.67	45	9.15
5. นำผลไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่ของ						
ครู	123	64.06	104	34.67	227	46.14

จากตารางที่ 32 จะเห็นว่า หลังจากทราบผลการประเมินแล้ว โรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมายการศึกษาคำสั่งต่อไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมา คือ นำผลไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่ของครู คิดเป็นร้อยละ 46.14 และที่นำผลการประเมินไปใช้น้อยที่สุด คือ บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ คิดเป็นร้อยละ 6.91

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร นำผลการประเมินไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมายการศึกษาคำสั่งต่อไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.13 รองลงมาคือ นำผลไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่ของครู คิดเป็นร้อยละ 64.06

กลุ่มครู-อาจารย์ ใช้ข้อมูลว่า นำผลการประเมินไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมายการศึกษาคำสั่งต่อไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา คือ นำผลไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่ของครู คิดเป็นร้อยละ 64.06 และที่ใช้น้อยที่สุด คือ รายงานให้หน่วยเหนือได้ทราบผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ดำเนินการสรุปผลการพัฒนาบุคลากรใน
แต่ละปีการศึกษา

ผู้ดำเนินการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	32	16.67	46	15.33	78	15.85
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร	42	21.88	58	19.33	100	20.33
3. หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน	78	40.63	98	32.67	176	35.77
4. คณะกรรมการเฉพาะกิจที่โรงเรียน แต่งตั้ง	92	47.92	74	24.67	166	33.74
5. ให้บุคลากรประเมินสรุปผลตนเอง	17	8.85	12	4.00	29	5.89
6. ไม่มีการจัดสรุปผล	22	11.46	126	42.00	148	30.08

จากตารางที่ 33 จะเห็นว่า การสรุปผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา
โรงเรียนให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน เป็นผู้ดำเนินการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.17 รองลงมา
คือ โรงเรียนไม่มีการจัดสรุปผล คิดเป็นร้อยละ 30.08 และที่พบน้อยที่สุด คือ ให้บุคลากรประเมิน
สรุปผลตนเอง คิดเป็นร้อยละ 5.89

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า การสรุปผลการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนให้คณะกรรมการเฉพาะกิจที่โรงเรียนแต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 47.92 รองลงมาคือ ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 40.63 และให้
ผู้ช่วยผู้บริหารดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 21.88 และที่พบน้อยที่สุด คือ ให้บุคลากรประเมินสรุปผล
ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 8.85

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีการจัดสรุปผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.00
รองลงมาคือ มีการสรุปผลโดยให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 32.67 และ
ที่น้อยที่สุด คือ ให้บุคลากรประเมินสรุปผลตนเอง คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับ วิธีการสำรวจความต้องการของครูใน การโอน การย้าย การลาออก

วิธีการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$ จำนวน ร้อยละ		$n_2=300$ จำนวน ร้อยละ		$n_t=492$ จำนวน ร้อยละ	
1. ให้ครูกรอกแบบสำรวจ	71	36.98	68	22.67	139	28.25
2. ให้หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน สำรวจและรายงานผู้บริหาร	34	17.71	54	18.00	88	17.89
3. ให้หัวหน้าระดับสำรวจโดยการ สอบถาม	9	4.69	12	4.00	21	4.27
4. ไม่ได้สำรวจ	89	46.35	173	57.68	262	53.25

จากตารางที่ 34 จะเห็นว่า โรงเรียนไม่มีการสำรวจความต้องการของครู เนื่องจากการโอนย้าย การลาออก ในแต่ละปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือ มีการสำรวจให้ครูกรอกแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 28.25 และวิธีการที่ใช้น้อยที่สุดคือ ให้หัวหน้าระดับสำรวจโดยการสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 4.27

เมื่อพิจารณารายกลุ่มจะพบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลสอดคล้องกัน คือ ส่วนใหญ่ โรงเรียนไม่มีการสำรวจความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 46.35 และร้อยละ 57.68 ตามลำดับ รองลงมา คือ มีการสำรวจโดยให้ครูกรอกแบบสอบถาม (ร้อยละ 36.98 และร้อยละ 22.67 ตามลำดับ) และวิธีการที่ใช้น้อยที่สุด คือ ให้หัวหน้าระดับสำรวจโดยการสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 4.69 และร้อยละ 4.27 ตามลำดับ

ง. การดำเนินการให้พ้นจากงาน

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับการดำเนินการโอนการย้าย การลาออกของครู

การดำเนินการ	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. แนะนำขั้นตอนการโอน-						
การย้าย	130	67.71	78	26.00	208	42.28
2. คิดต่อเรื่องโอน - ย้ายให้	64	33.33	44	14.67	108	21.95
3. เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา	153	79.69	164	54.67	317	64.43
4. ไม่ได้ช่วยเพราะ เป็นหน้าที่ของ						
ผู้โอน-ย้าย	8	4.17	114	38.00	122	24.80
5. ศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุที่ครูลาออก	59	30.73	60	20.00	119	24.19
6. ทบทวนให้แน่ใจว่าเป็นกรณีที่น่าเป็น						
จริง ๆ	78	40.63	94	31.33	172	34.96
7. ดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจน						
อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ	155	80.73	190	63.33	345	70.12
8. ทำหนังสือขม เขยการปฏิบัติงาน	12	6.25	16	5.33	28	5.69

จากตารางที่ 35 จะเห็นว่าเมื่อครูต้องการโอนย้าย หรือลาออก โรงเรียนมีส่วนช่วยดำเนินการโดยดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.12 รองลงมา คือ เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 64.43 และวิธีที่โรงเรียนดำเนินการน้อยที่สุด คือ ทำหนังสือขมเขยการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 5.69

เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.73 รองลงมาคือ เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 79.69 และวิธีที่โรงเรียนดำเนินการน้อยที่สุด คือ ไปได้ช่วย เพราะเป็นหน้าที่ของผู้โอน-ย้ายเอง คิดเป็นร้อยละ 4.17

กลุ่มครู-บุคลากรให้ข้อมูลว่า โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาคือ เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 54.67 วิธีที่ดำเนินการน้อยที่สุด คือ ทำหนังสือขมเขยการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 5.33

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับ วิธีดำเนินการเมื่อบุคลากรจะเกษียณอายุ

วิธีดำเนินการ	ผู้บริหาร		คร-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดบริการให้คำปรึกษาทั้งก่อนและ หลังเกษียณอายุ	56	29.17	24	8.00	80	16.26
2. ดำเนินการตามระเบียบการเกษียณ อายุ	157	81.77	174	58.00	331	67.28
3. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความ ประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ	174	90.63	250	83.33	424	86.18
4. เชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	141	73.44	150	50.00	291	59.15
5. ช่วยบุคลากรในการปรับตัวเมื่อ ออกจากระบบราชการให้สามารถ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	40	20.83	36	12.00	76	15.45

จากตารางที่ 36 จะเห็นว่า เมื่อบุคลากรจะเกษียณอายุ โรงเรียนมีการดำเนินการ โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.18 รองลงมาคือ ค่าเงินการตามระเบียบการเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 67.28 และที่ค่าเงินการ น้อยที่สุด คือ ช่วยบุคลากรในการปรับหัวเมื่อออกจากระบบราชการให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข คิดเป็นร้อยละ 15.45

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลสอดคล้อง กัน คือ โรงเรียนมีการดำเนินการโดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.63 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร และร้อยละ 83.33 ตามลำดับรองลงมา คือ ค่าเงินการตามระเบียบการเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 81.77 และร้อยละ 58.00 ตามลำดับ และเชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.44 สำหรับกลุ่มผู้บริหารและร้อยละ 50.00 สำหรับกลุ่มครู-อาจารย์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ก. ปัญหาการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาการวางแผนกำลังคน

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	5	2.60	28	9.33	33	6.71
2. ค่อนข้างมาก	33	17.19	50	16.67	83	16.87
3. ปานกลาง	64	33.33	128	42.67	192	39.02
4. ค่อนข้างน้อย	71	36.98	52	17.33	123	25.00
5. น้อยมาก	17	8.85	32	10.67	49	9.96

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า การวางแผนกำลังคนมีปัญหามากที่สุดในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมาคือ มีปัญหามากที่สุดในระดับค่อนข้างน้อยคิดเป็นร้อยละ 25.00 เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า การวางแผนกำลังคนมีปัญหามากที่สุดในระดับค่อนข้างน้อย มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.98 รองลงมาคือมีปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.38 กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า มีปัญหามากที่สุดในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.67 รองลงมาคือ มีปัญหามากที่สุดในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 17.33

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของที่พบปัญหาในการวางแผนกำลังคน

ปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	n ₁ =192		n ₂ =300		n _t =492	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดข้อมูลบางส่วนในการวางแผน	88	45.83	88	29.33	176	35.77
2. ขาดการคาดคะเนกำลังคนไว้						
ล่วงหน้า	31	16.15	74	24.67	105	21.34
3. ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็น						
ระบบ	56	29.17	152	50.67	208	42.28
4. ขาดการจัดทำแผนเป็นลาย						
ลักษณ์อักษร	20	10.42	40	13.33	60	12.20
5. แผนปฏิบัติการไม่ชัดเจน	22	11.46	52	17.33	74	15.04
6. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการ						
วางแผน	31	16.15	64	21.33	95	19.31
7. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ						
ในการวางแผน	39	20.31	48	16.00	87	17.68
8. บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการ						
วางแผน	12	6.25	70	23.33	82	16.67



จากตารางที่ 38 พบว่า ปัญหาในการวางแผนกำลังคนมีปัญหาเรื่อง ขนาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.28 รองลงมา คือ ขาดข้อมูลบางส่วนในการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 35.77 และที่พบน้อยที่สุด คือ ขนาดการจัดทำแผนเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 12.20

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร มีปัญหาเรื่องขาดข้อมูลบางส่วนในการวางแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือ ขนาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 29.17 และที่พบเป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน 6.25

กลุ่มครู-อาจารย์ได้ข้อมูลว่า ขนาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมาคือ ขาดข้อมูลบางส่วนในการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 29.33 และที่เป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ ขนาดการจัดทำแผนเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาในการสรรหาบุคลากรภายในโรงเรียน

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$ จำนวน	ร้อยละ	$n_2=300$ จำนวน	ร้อยละ	$n_t=492$ จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	6	3.13	16	5.33	22	4.47
2. ค่อนข้างมาก	49	25.52	56	18.67	105	21.34
3. ปานกลาง	39	20.31	126	42.00	165	33.54
4. ค่อนข้างน้อย	113	58.31	50	16.67	163	33.13
5. น้อยมาก	24	12.50	36	12.00	60	12.20

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัญหาการสรรหาบุคลากรภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.54 รองลงมาคือ ระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.13 เมื่อพิจารณา
รายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารได้ข้อมูลว่ามีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.85 รองลงมาคือ มีปัญหาในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 25.52 กลุ่มครู-อาจารย์
ได้ข้อมูลว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือ มีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบในการสรรหาบุคลากรภายในโรงเรียน

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดการสำรวจความต้องการและ						
ความถนัดของครู	35	18.23	66	22.00	101	20.53
2. ครูมีคุณวุฒิไม่ตรงตามความต้องการ						
ของโรงเรียน	53	27.60	60	20.00	113	22.97
3. ครูเกินในบางหมวดวิชา	94	48.96	164	54.67	258	52.44
4. ครูขาดในบางหมวดวิชา	132	68.75	186	62.00	318	64.63
5. การจัดครูเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตาม						
คุณวุฒิและความถนัด	5	2.60	56	18.67	61	12.40

จากตารางที่ 40 พบว่า ในการสรรหาบุคลากรภายในโรงเรียน โรงเรียนมีปัญหาเรื่องครูขาดในบางหมวดวิชา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.63 รองลงมาคือ เรื่องครูเกินในบางหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 52.44 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ การจัดครูเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณวุฒิ และความถนัด คิดเป็นร้อยละ 12.40

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีปัญหาเรื่องครูขาดในบางหมวดวิชามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.75 และรองลงมาคือครูเกินในบางหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 48.96 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ การจัดครูเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณวุฒิและความถนัด คิดเป็นร้อยละ 2.60

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาเรื่อง ครูขาดในบางหมวดวิชามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา คือ ครูเกินในบางหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 54.67 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือการจัดครูเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามคุณวุฒิและความถนัด คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาในการสรรหาบุคลากรภายนอกโรงเรียน

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	0	0.00	26	8.67	26	5.28
2. ค่อนข้างมาก	53	27.60	52	17.33	105	21.34
3. ปานกลาง	56	29.17	82	27.33	138	28.05
4. ค่อนข้างน้อย	35	18.23	62	20.67	97	19.72
5. น้อยมาก	27	14.06	60	20.00	87	17.68

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัญหาในการสรรหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.05 รองลงมาคือ ระดับปัญหาค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 21.34 เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารได้ข้อมูลว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมาคือมีปัญหาในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 27.60

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.33 รองลงมาคือ มีปัญหาในระดับค่อนข้างน้อยคิดเป็นร้อยละ 20.67

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบในการสรรหาบุคลากรภายนอก
โรงเรียน

ปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความล่าช้าของระบบงานในการนำ บุคลากรภายนอกเข้ามา	74	38.54	108	36.00	182	36.99
2. กรมฯ จัดบุคลากรไม่ตรงตามความ ต้องการของโรงเรียน	69	35.94	84	28.00	153	31.10
3. กรมล่าช้าในการจัดบุคลากรให้ โรงเรียน	100	52.08	142	47.33	242	49.19
4. กรมฯ และโรงเรียนขาดการ ประสานงานในเรื่องการสรรหา บุคลากร	29	15.10	70	23.33	99	20.12
5. โรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหา บุคลากรภายนอกโดยตรง	121	63.02	114	38.00	235	47.76

จากตารางที่ 42 พบว่า ในการสรรหาบุคลากรภายนอกโรงเรียน มีปัญหาเรื่องกรมฯ
ล่าช้าในการจัดบุคลากรให้โรงเรียน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.19 รองลงมาคือ โรงเรียนไม่มี
อำนาจในการสรรหาบุคลากรภายนอกโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 47.76 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ
กรมฯ และโรงเรียนขาดการประสานงานในเรื่องการสรรหาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20.12
เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีปัญหาเรื่อง โรงเรียนไม่มีอำนาจในการ
สรรหาบุคลากรภายนอกโดยตรง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.02 รองลงมาคือ กรมฯ ล่าช้า
ในการจัดบุคลากรให้โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 52.08 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ กรมฯ และ
โรงเรียนขาดการประสานงานในเรื่องการสรรหาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 15.10

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาเรื่อง กรมฯ ล่าช้าในการจัดบุคลากรให้โรงเรียน
มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.33 รองลงมาคือโรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหา บุคลากรภายนอก
โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ กรมฯ และโรงเรียนขาดการประสานงาน
ในเรื่องสรรหาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 23.33

ข. ปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาในการธำรงรักษาบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	0	0.00	22	7.33	22	4.47
ค่อนข้างมาก	21	10.94	56	18.67	77	15.65
ปานกลาง	56	29.14	118	39.33	174	35.37
ค่อนข้างน้อย	66	34.38	54	18.00	120	24.39
น้อยมาก	47	24.48	40	13.33	87	17.68

จากตารางที่ 43 พบว่า ในการธำรงรักษาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.37 รองลงคือมีปัญหาในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.39 เมื่อพิจารณาารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่ามีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.38 รองลงมาคือ มีปัญหาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.17

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.33 รองลงมาคือ มีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบ ในการธำรงรักษาบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูใหม่ไม่ได้รับความ เป็นธรรม						
ในการมอบหมายงาน	5	2.60	4	1.33	9	1.83
2. การนิเทศงานไม่ได้รับความ						
ร่วมมือและการยอมรับจากครู	40	20.83	96	32.00	136	27.64
3. ไม่มี เกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่ง						
ที่ชัดเจน	36	18.75	80	26.67	116	23.58
4. ไม่มีความเป็นธรรมในการพิจารณา						
ความดีความชอบ	20	10.42	130	43.33	150	30.49
5. ไม่มี เกณฑ์ในการพิจารณาความดี						
ความชอบที่ชัดเจน	30	15.63	112	37.33	142	28.86
6. ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดี						
ความชอบ	78	40.63	168	56.00	246	50.00

จากตารางที่ 44 พบว่า ในการสำรวจทัศนคติของบุคลากรที่มีปัญหาเรื่องครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ไม่มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ คิดเป็นร้อยละ 30.49 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ครูใหม่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 1.83

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีปัญหาเรื่องครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.63 รองลงมาคือ การมีเทศงานไม่ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครู คิดเป็นร้อยละ 20.83 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ครูใหม่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 2.60

กลุ่มครู-อาจารย์ได้ข้อมูลว่า มีปัญหาเรื่อง ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาคือ ไม่มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ คิดเป็นร้อยละ 43.33 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ ครูใหม่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 1.33

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาในการรังจูงใจบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	0	0.00	22	7.33	22	4.47
2. ค่อนข้างมาก	27	14.06	78	26.00	105	21.34
3. ปานกลาง	66	34.38	104	34.67	170	34.55
4. ค่อนข้างน้อย	53	27.60	42	14.00	95	19.31
5. น้อยมาก	44	22.92	24	8.00	68	13.82

จากตารางที่ 45 พบว่า ในการรังจูงใจบุคลากรมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมาคือ มีปัญหอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 21.34 เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มบริหารให้ข้อมูลว่า มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.38 รองลงมาคือ มีปัญหอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย 27.60

กลุ่มครู-อาจารย์ มีปัญหอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.67 รองลงมาคือมีปัญหในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 26.00

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบ ในการปฏิบัติงานบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควบคุมความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	115	59.90	176	58.67	291	59.15
2. ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่ สะดวก โรงเรียนไม่มีสวัสดิการ อื่น ๆ	27	14.06	100	33.33	127	25.81
3. นอกเหนือจากสิทธิของข้าราชการ ครู	21	10.94	120	40.00	141	28.66
4. โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกของครู	42	21.88	94	31.33	136	27.64
5. โรงเรียนขาดสภาพแวดล้อมและ บริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของครู	16	8.33	36	12.00	52	10.57
6. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ แก่ครูผู้สอน	13	6.77	128	42.67	141	28.66
7. ผู้บริหารไม่ค่อยอยู่โรงเรียนทำให้ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	27	14.06	88	29.33	115	23.37

จากตารางที่ 46 พบว่า ในการวินิจฉัยบุคลากรมีปัญหารื่องเครียดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน และโรงเรียนไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสิทธิของข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 28.66 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ โรงเรียนขาดสภาพแวดล้อม และบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีปัญหารื่องเครียดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาคือ โรงเรียนขาดเครื่องอำนวยความสะดวก แก่ครู คิดเป็นร้อยละ 21.88 ปัญหาที่พบบมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 6.77

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหารื่อง เครียดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 42.67 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ โรงเรียนขาดสภาพแวดล้อมและบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู

ค. การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาการฝึกอบรมบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	1	0.52	14	4.67	15	3.05
2. ค่อนข้างมาก	12	6.25	40	13.33	52	10.57
3. ปานกลาง	81	42.19	130	43.33	211	42.89
4. ค่อนข้างน้อย	59	30.73	50	16.67	109	22.15
5. น้อยมาก	34	17.71	48	16.00	82	16.67

จากตารางที่ 47 พบว่า ในการฝึกอบรมบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.89 รองลงมาคือ มีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.15

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.19 รองลงมาคือมีปัญหอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.73

กลุ่มครู-อาจารย์พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคือ มีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.67



ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบในการฝึกอบรมบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$	จำนวน ร้อยละ	$n_2=300$	จำนวน ร้อยละ	$n_t=492$	จำนวน ร้อยละ
1. โรงเรียนไม่ได้สำรวจความรู้เดิมของครูก่อนฝึกอบรม	27	14.06	60	20.00	87	17.68
2. โรงเรียนไม่ส่งเสริมการฝึกอบรมครู	6	3.13	54	18.00	60	12.20
3. เวลาในการฝึกอบรมตรงกับเวลาที่ครูสอนทำให้ครูขาด	94	48.96	164	54.67	258	52.44
4. ครูไม่ให้ความสำคัญของการฝึกอบรม	65	33.85	134	44.67	199	40.45
5. โปรแกรมการฝึกอบรมไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน	53	27.60	80	26.67	133	27.03

จากตารางที่ 48 พบว่า ในการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนมีปัญหาเรื่องเวลาในการฝึกอบรมตรงกับเวลาที่ครูสอนทำให้ครูขาด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.44 รองลงมาคือครูไม่ให้ความสำคัญของการศึกษาอบรม คิดเป็นร้อยละ 40.45 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือ โรงเรียนไม่ส่งเสริมการฝึกอบรมครู คิดเป็นร้อยละ 12.20

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่าทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลสอดคล้องกันคือ มีปัญหา เรื่องเวลาในการฝึกอบรมตรงกับเวลาที่ครูสอน ทำให้ครูขาดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.96 และร้อยละ 54.67 ตามลำดับ รองลงมาคือ ครูไม่ให้ความสำคัญของการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 33.85 และร้อยละ 44.67 ตามลำดับ ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ โรงเรียนไม่ส่งเสริมการฝึกอบรมครู คิดเป็นร้อยละ 3.13 และร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	2	1.04	20	6.67	22	4.47
2. ค่อนข้างมาก	26	13.54	56	18.67	82	16.67
3. ปานกลาง	77	40.10	118	39.33	195	39.63
4. ค่อนข้างน้อย	52	27.08	34	11.39	86	17.48
5. น้อยมาก	32	16.67	38	12.67	70	14.23

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.63 รองลงมาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.48

เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.10 รองลงมาอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คิดเป็นร้อยละ 27.08

กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.33 รองลงมาคือ มีปัญหาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คิดเป็นร้อยละ 18.67

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบในการพัฒนาบุคลากร

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ครูไม่เห็นความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ	68	35.42	106	35.33	174	35.37
2. โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร	53	27.60	84	28.00	137	27.85
3. ครูไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง	72	37.50	134	44.67	206	41.87
4. ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนา	12	6.25	58	19.33	70	14.23
5. โรงเรียนขาดเป้าหมายหรือทิศทางในการพัฒนาบุคลากร	21	10.94	33	11.00	54	10.98
6. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง	65	33.85	142	47.33	207	42.07
7. ไม่มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากร	30	15.63	46	15.33	76	15.45
8. ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์	111	57.81	140	46.67	251	51.02

จากตารางที่ 50 จะเห็นว่า ในการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาเรื่องครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.02 รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 42.07 ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 14.23

เมื่อพิจารณาารายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีปัญหาเรื่องครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.81 รองลงมาคือครูไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 37.50 ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 6.25

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 47.33 รองลงมาคือ ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 46.67 ส่วนปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ โรงเรียนขาดเป้าหมายหรือทิศทางในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 11.00

ง. ปัญหาด้านการค่าเงินการให้พื้จากงาน

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับปัญหาในเรื่องการค่าเงินการให้พื้จากงาน

ระดับปัญหา	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$		$n_2=300$		$n_t=492$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาก	0	0.00	12	4.00	12	2.44
2. ค่อนข้างมาก	6	3.13	14	4.67	20	4.07
3. ปานกลาง	44	22.92	82	27.33	126	25.61
4. ค่อนข้างน้อย	39	20.31	62	20.67	101	20.53
5. น้อยมาก	95	49.48	116	38.67	211	42.89

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัญหาการค่าเงินการให้พื้จากงานมีปัญหอยู่ในระดับน้อยมากมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.89 รองลงมาคือ มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.61 เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ข้อมูลว่า มีปัญหอยู่ในระดับน้อยมากมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.48 รองลงมาคือ มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.92 กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า มีปัญหอยู่ในระดับน้อยมากมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.67 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.33

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาที่พบ ในการดำเนินการให้พ้นจากงาน

ปัญหา	ผู้บริหาร		คร-อาจารย์		รวม	
	$n_1=192$	ร้อยละ	$n_2=300$	ร้อยละ	$n_t=492$	ร้อยละ
1. ครูไม่ได้รับความ เป็นธรรมใน						
การโอนย้าย	27	14.06	42	14.00	69	14.02
2. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ						
จากโรงเรียนกรณีจำเป็นต้อง						
โอนย้าย	30	15.63	92	30.67	122	24.80
3. โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ						
ในการพิจารณาผลงานทางวิทย	7	3.65	30	10.00	37	7.52
4. โรงเรียนไม่ให้บริการให้ความ						
ช่วยเหลือแก่ครูที่จะออกจาก						
ราชการ	33	17.19	58	19.33	91	18.50
5. โรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพัน						
แก่ครูที่จะพ้นจากงาน	42	21.88	122	40.67	164	33.33

จากตารางที่ 52 จะเห็นว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ โรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียน ในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย คิดเป็นร้อยละ 24.80 และปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในการลงโทษทางวินัย คิดเป็นร้อยละ 7.52

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.19 และที่น้อยที่สุด คือ โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย คิดเป็นร้อยละ 3.65

กลุ่มครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.67 รองลงมาคือ ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียน ในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย คิดเป็นร้อยละ 30.67 และน้อยที่สุด คือ โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัย คิดเป็นร้อยละ 10.00