



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขณะนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 หัวข้อ คือ

- 1) สถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์
- 2) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคลากร

1. สถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์ ปรากฏ

ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : สถานภาพส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์

สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 29)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
26-30 ปี	1	3.45
31-35 ปี	4	13.80
36-40 ปี	3	10.34
41-45 ปี	7	24.14
46-50 ปี	3	10.34
51 ปีขึ้นไป	11	37.97
2. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1-3 ปี	18	62.07
4-6 ปี	7	24.14
7-9 ปี	4	13.79
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	10.34
ปริญญาตรี	19	65.52
สูงกว่าปริญญาตรี	7	24.14

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมาคืออยู่ในช่วงอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14

สำหรับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาคืออยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14

ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.52 รองลงมา คือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.14

2. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคลากร

ก. การสรรหาบุคลากร

1) การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร

ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 : การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร

การกำหนดนโยบาย	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การกำหนดนโยบาย</u>	(N = 29)	
1. มี	28	96.55
2. ไม่มี	1	3.45
<u>นโยบายที่มี</u>	(N = 28)	
1) ใช้นโยบายของสังฆมณฑล	10	35.71
2) ใช้นโยบายของโรงเรียนในเครือ	18	64.29

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.55 ตอบว่ามีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และที่เหลือคิดเป็นร้อยละ 3.45 ตอบว่าไม่มี

สำหรับนโยบายที่มีส่วนใหญ่มองว่าใช้นโยบายของโรงเรียนในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร คิดเป็นร้อยละ 64.29 และส่วนที่เหลือใช้นโยบายโรงเรียนของสังฆมณฑล คิดเป็นร้อยละ 35.72

2) การวางแผนอัตรากำลังคน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตาม

ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : การวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การวางแผนอัตรากำลังคน</u>	(N = 29)	
1. มี	29	100.00
2. ไม่มี	0	0.00
<u>หลักเกณฑ์ที่ใช้ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)</u>	(N = 29)	
1) จำนวนนักเรียนต่อครู	10	34.48
2) จำนวนห้องเรียนต่อครู	15	51.72
3) ความจำเป็นในแต่ละหมวดวิชาและรายวิชาที่สอน	21	72.41

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผู้บริหารทุกคนมีการวางแผนอัตรากำลังคนในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100.00

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนส่วนใหญ่ระบุว่าจะนำมา จากความจำเป็นในแต่ละหมวดวิชาและวิชาที่สอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.41 รองลงมา คือจำนวนห้องเรียนต่อครู คิดเป็นร้อยละ 51.72

3) การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ในการบริหารงานบุคลากร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามที่เสนอในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 : การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคลากร

การกำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 29)	
	จำนวน	ร้อยละ
1 เขียนเป็นแผนผังการบริหารงานบุคลากร กำหนดตำแหน่งและชื่อ	16	55.17
2 พิมพ์เฉพาะตำแหน่งและชื่อบุคลากรไว้ในคู่มือ โรงเรียน	5	17.24
3 ตีพิมพ์ถ่าย ชื่อบุคลากรและตำแหน่งเป็นแผนผังให้ ปรากฏในโรงเรียน	24	82.76

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคลากร โดยวิธีตีพิมพ์ถ่ายชื่อบุคลากรและตำแหน่งเป็นแผนผังให้ปรากฏในโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.76 รองลงมาคือ เขียนเป็นแผนผังการบริหารงานบุคลากร กำหนดตำแหน่งและชื่อ คิดเป็นร้อยละ 55.17

4) การสรรหาบุคลากรใหม่ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามที่
เสนอ ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 : การประกาศรับบุคลากรใหม่

การประกาศรับบุคลากรใหม่	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การประกาศรับบุคลากรใหม่</u>	(N = 29)	
1. มี	23	79.31
2. ไม่มี	6	20.69
<u>วิธีการประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่</u>	(N = 23)	
1) หนังสือพิมพ์	4	17.39
2) วิหุ	2	8.70
3) คัดเลือกจากใบสมัครที่มีผู้สนใจมาเขียนทิ้งไว้ให้กับ โรงเรียนก่อน	23	100.00
4) ส่งประกาศไปยังสถาบันผลิตครูต่าง ๆ	5	21.74
5) รับครูจากสหพันธ์โรงเรียนราษฎร์	3	13.04
6) รับครูจากสมาคมคาทอลิก	5	21.74
7) ติดประกาศรับสมัครตามโรงเรียนของสังฆมณฑล	5	21.74
8) ติดต่อตามมหาวิทยาลัยโดยให้อาจารย์คัดเลือกให้	1	4.35
9) ติดประกาศในชุมชน	1	4.35

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีการประกาศรับบุคลากรใหม่ คิด
เป็นร้อยละ 79.31 และไม่มีการประกาศรับบุคลากรใหม่ ร้อยละ 20.69

ในการประกาศรับบุคลากรใหม่ วิธีที่ใช้ในทุกโรงเรียนที่มีการประกาศรับสมัครคือ คัดเลือกจากใบสมัครที่มีผู้สนใจมาเขียนไว้ให้กับโรงเรียนก่อน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ใช้วิธีส่งประกาศไปยังสถาบันผลิตครูต่าง ๆ รับครูจากสมาคมครูคาทอลิก และติดประกาศรับสมัครตามโรงเรียนของสังฆมณฑล คิดเป็นร้อยละ 21.74

5) การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามที่เสนอในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 : หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร</u>	(N = 29)	
1. กำหนด	20	68.97
2. ไม่กำหนด	9	31.03
<u>หลักเกณฑ์ที่คัดเลือกประกอบด้วย</u>	(N = 20)	
1) อายุ	5	25.00
2) เพศ	3	15.00
3) คุณสมบัติทางวิชาชีพ	19	95.00
4) คุณสมบัติส่วนตัว	17	85.00
5) ความสามารถพิเศษ	20	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 68.67 และส่วนที่เหลือไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 31.03

สำหรับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนระบุว่า ประกอบด้วยความสามารถพิเศษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ การกำหนดคุณสมบัติทางวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 95.00

6) การจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ผลการวิเคราะห์รายละเอียด ตามที่เสนอในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 : การจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่

การคัดเลือกบุคลากรใหม่	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การคัดเลือกบุคลากรใหม่</u>	(N. = 29)	
1. มี	25	86.21
2. ไม่มี	4	13.79
<u>วิธีการคัดเลือก</u>	(N = 25)	
1) สอบข้อเขียน	6	24.00
2) สอบสัมภาษณ์	24	96.00
3) ทดลองสอนแล้วประเมินผล	20	80.00
4) สอบถามจากที่ทำงานเดิม	2	8.00

จากตารางที่ 8 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่ามีการสอบคัดเลือกบุคลากรใหม่ คิดเป็นร้อยละ 86.21 และส่วนที่เหลือไม่มีการคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ 13.79

สำหรับวิธีที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 96.00 รองลงมาคือ การทดลองสอนแล้วประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 80.00

7) ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคลากรใหม่ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 : ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุ

การทดลองการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การทดลองปฏิบัติงาน</u>	(N = 29)	
1. มี	26	89.66
2. ไม่มี	3	10.34
<u>ระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงาน</u>	(N = 26)	
1) 1 เดือน	3	11.54
2) 3 เดือน	13	50.00
3) 6 เดือน	6	23.07
4) 1 ปี	1	3.85
5) แล้วแต่ความเหมาะสม	3	11.54

จากตารางที่ 8 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่ามีการให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคลากรใหม่ คิดเป็นร้อยละ 89.66 และส่วนที่เหลือไม่มีการทดลองปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 10.34

สำหรับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลา 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือระยะเวลา 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 23.07

8) การจัดปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ ผลการวิเคราะห์มี
รายละเอียด ตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 : การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</u>	(N = 29)	
1. มี	27	93.10
2. ไม่มี	2	6.90
<u>การปฐมนิเทศให้ความรู้ในด้าน</u>	(N = 27)	
1) นโยบายของโรงเรียน	21	77.78
2) ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	24	88.88
3) รู้จักบุคลากรในหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	23	85.18
4) รู้จักสถานที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	13	48.15
5) รู้จักวิถีดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนในโรงเรียน	25	92.59

จากตารางที่ 10 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าได้จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
คิดเป็นร้อยละ 93.10 ส่วนที่เหลือไม่มีการจัดปฐมนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 6.90

สำหรับวิธีการจัดปฐมนิเทศส่วนใหญ่ให้ความรู้ในด้านการรู้จักวิถีดำเนินชีวิต และ
การปฏิบัติตนในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 92.59 รองลงมาคือ การให้ความรู้เรื่องระเบียบข้อ
บังคับของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 88.88

ข. การดำรงรักษาบุคลากร

1) การกำหนดอัตราเงินเดือนของบุคลากรใหม่ให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีอัตราเงินเดือนของรัฐบาล ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียด

ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 : การกำหนดอัตราเงินเดือน

การกำหนดอัตราเงินเดือน	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 29)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ทัดเทียมกับรัฐบาล	28	96.55
2. มากกว่ารัฐบาล	1	3.45

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 96.55 และส่วนที่เหลือให้มากกว่ารัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 3.45

2) การจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 : รูปแบบการจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

การจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษ</u>	(N = 29)	
1. จัดให้มี	22	75.86
2. ไม่มี	7	24.14
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(N = 22)	
1) สอนเสริมนอกเวลาเรียน	22	100.00
2) อนุญาตให้ครูจัดรถรับ-ส่ง นักเรียนเพื่อหารายได้	6	27.27
3) ให้อำนาจทำงานล่วงเวลา	1	4.55

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 75.86 และส่วนที่เหลือไม่ได้จัด คิดเป็นร้อยละ 24.14

สำหรับบุคลากรมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนโดยการสอนเสริมนอกเวลาเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือการจัดรถรับ-ส่งนักเรียนเพื่อหารายได้ คิดเป็นร้อยละ 27.27

3) ความเหมาะสมของปริมาณและประเภทของงานที่โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรบุคลากรแต่ละคนปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 : ความเหมาะสมของปริมาณและประเภทของงาน

ความเหมาะสมของปริมาณงาน	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 29)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. พอสมควร	27	93.10
2. มาก	2	6.90

จากตารางที่ 13 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปริมาณและประเภทของงานที่โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัตินั้นมีความเหมาะสมพอสมควร คิดเป็นร้อยละ 93.10 และส่วนที่เหลือ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 6.90

4) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างอิสระ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 : การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างอิสระ

การส่งเสริมให้แสดงความสามารถ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การส่งเสริมให้แสดงความสามารถ</u>	(N = 29)	
1. พอสมควร	18	62.07
2. มาก	11	37.93

จากตารางที่ 14 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างอิสระพอสมควร คิดเป็นร้อยละ 62.07 ส่วนที่เหลือให้การส่งเสริมมาก คิดเป็นร้อยละ 37.93

5) การยกย่องและให้เกียรติแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่น ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียด ตามตารางที่ 15
 ตารางที่ 15 : การยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

การยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่</u>	(N = 29)	
1) ประกาศเกียรติคุณในหนังสือโรงเรียน	13	44.83
2) ทิดรูปถ่ายและประกาศเกียรติคุณ	11	37.93
3) มอบเงินรางวัลให้	18	62.07
4) มอบของที่ระลึก เช่น โล่ เข็ม ฯลฯ	14	48.28
5) จัดเลี้ยงฉลอง	1	3.45
6) ประกาศเกียรติคุณในที่ประชุม	3	10.35

จากตารางที่ 15 ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีมอบเงินรางวัลให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 62.07 มากที่สุด รองลงมาคือ การมอบของที่ระลึก เช่น โล่ เข็ม ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 48.28

6) การปันบำเหน็จความดีความชอบหรือเงินเดือนประจำปีให้

บุคลากร ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 : การปันบำเหน็จความดีความชอบ

การปันบำเหน็จความดีความชอบ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
การปันบำเหน็จความดีความชอบ	(N = 29)	
1) เหมาะสมและยุติธรรม	23	79.31
2) มีความคลาดเคลื่อนบ้าง	6	20.69

จากตารางที่ 16 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า การปันบำเหน็จความดีความชอบหรือการขึ้นเงินเดือนประจำปีให้บุคลากรมีความเหมาะสมและยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 79.31 ส่วนที่เหลือระบุว่ามีความคลาดเคลื่อนบ้าง คิดเป็นร้อยละ 20.69

7) การจัดสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 : การจัดให้มีสวัสดิการด้านการเงิน

การจัดให้มีสวัสดิการด้านการเงิน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดให้มีสวัสดิการด้านการเงิน</u>	(N = 29)	
1) จัดให้ตามกองทุนสวัสดิการ	23	79.31
2) เครดิตยูเนียนของโรงเรียน	6	20.69

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดให้มีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนโดยวิธีจัดให้ตามกองทุนสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 79.31 ส่วนที่เหลือคือจัดให้ตามกฎของเครดิตยูเนียนของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.69

8) การบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 18
 ตารางที่ 18 : การจัดการบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพอนามัย

การจัดการบริการเกี่ยวกับสุขภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดการบริการเกี่ยวกับสุขภาพ</u>	(N = 29)	
1) มีแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	4	14.79
2) ร่วมมือกับโรงพยาบาลให้บุคลากรไปตรวจได้ทุกโอกาสโดยโรงเรียนรับผิดชอบ	18	62.06
3) จัดให้มีแพทย์ประจำโรงเรียน	1	3.45
4) ไปตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาล	2	6.89
5) ใช้บริการทางราชการและผู้บริหารช่วยบางกรณี	1	3.45
6) ตรวจในโรงพยาบาลของสังฆมณฑลโดยครูออกเงินครั้งหนึ่ง	1	3.45
7) รับทราบหลักฐานที่ครูไปตรวจ ช่วยบางกรณี	1	3.45
8) มีประกันสุขภาพ	1	3.45

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรโดยวิธีร่วมมือกับโรงพยาบาลให้บุคลากรไปตรวจได้ทุกโอกาส โดยโรงเรียนรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 62.06 มากที่สุด รองลงมาคือจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 14.79

ค. การพัฒนาบุคลากร

1) การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 : รูปแบบของการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การพัฒนาบุคลากร</u>	(N = 29)	
1) ให้ไปร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดให้	29	100.00
2) ให้ศึกษาต่อ	12	41.38
3) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมารบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ	20	68.96
4) ทัดสนศึกษา	15	51.72
5) เยี่ยมเยียนคูการสอนของโรงเรียนอื่น	18	62.07
6) จัดวารสารทางวิชาการให้อ่าน	8	27.59
7) ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	24	82.76
8) ให้ครูเขียนบทความ ลงในวารสาร ของโรงเรียน	10	34.48

จากตารางที่ 19 แสดงว่าผู้บริหารทุกคนได้จัดพัฒนาบุคลากรให้รูปแบบการให้ไปร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ การส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 82.76

2) การติดตามผลหรือรายงานการพัฒนาบุคลากรผลการวิเคราะห์
มีรายละเอียดตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 : การติดตามผลหรือการรายงานการพัฒนาบุคลากร

การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร</u>	(N = 29)	
1. มี	26	89.66
2. ไม่มี	3	10.34
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(N = 26)	
1) ให้ครูเขียนรายงานหรือบทความเผยแพร่	11	42.31
2) จัดประชุมครูให้ผู้ได้ไปพัฒนาเสนอรายงาน	22	84.61
3) ให้ผู้ไปพัฒนาสรุปผลงานส่งผู้บริหาร	22	84.61
4) จัดนิทรรศการเผยแพร่	1	3.85

จากตารางที่ 20 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าได้จัดให้มีการติดตามผลหรือรายงาน
การพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 89.66 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีการจัด คิดเป็นร้อยละ
10.34

สำหรับรูปแบบที่จัดมากที่สุดคือการจัดประชุมครูให้ผู้ได้ไปพัฒนาเสนอรายงานและ
ให้ผู้ไปพัฒนาสรุปผลงานส่งผู้บริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.61 รองลงมาคือ ให้ผู้
เขียนรายงานหรือบทความเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ 42.31

3) การจัดให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์มี

รายละเอียดตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 : รูปแบบการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดระบบนิเทศภายใน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดระบบนิเทศภายใน</u>	(N = 29)	
1. จัดให้มี	25	86.21
2. ไม่มี	4	13.79
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(N = 25)	
1) ให้มีการสาธิตการสอน	13	52.00
2) ให้สังเกตการสอนของครูอาวุโส	8	32.00
3) จัดอภิปราย สัมมนาและประชุมปรึกษาการเรียนการสอนในโรงเรียน	20	80.00
4) เยี่ยมเยียนดูการสอนระหว่างครูด้วยกัน	13	52.00
5) ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าหมวดวิชาสังเกตการสอนของครูและให้คำปรึกษา	23	92.00
6) ให้ครูทำโครงการทางวิชาการในแต่ละหมวดหรือสายวิชา	20	80.00
7) จัดผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาหารือ	10	40.00
8) ประชุมปฏิบัติการ	23	92.00

จากตารางที่ 21 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้จัดให้มีระบบนิเทศภายในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.21 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 13.79

สำหรับรูปแบบการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าหมวดวิชาสังเกตการสอนของครูและให้คำปรึกษากับประชุมปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.00 รองลงมาคือ การจัดอภิปราย สัมมนาและประชุมปรึกษาการเรียนการสอนในโรงเรียนกับการให้ครูทำโครงการทางวิชาการในแต่ละหมวดหรือสายวิชา คิดเป็นร้อยละ 80.00

4) ผลของการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์
มีรายละเอียดตามตารางที่ 22
ตารางที่ 22 : ผลการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน

ผลของการจัดระบบนิเทศภายใน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ผลของการจัดระบบนิเทศภายใน</u>	(N = 29)	
1) น้อย	2	6.90
2) พอสมควร	19	65.52
3) มาก	4	13.79
4) ไม่มีความคิดเห็น	4	13.79

จากตารางที่ 22 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า การจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน
ได้ผลพอสมควรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.52 รองลงมาคือได้ผลมากกับไม่มีความคิดเห็น คิด
เป็นร้อยละ 13.79

5) การจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 23
 ตารางที่ 23 : การจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการ

การจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการ</u>	(N = 29)	
1. มี	24	82.76
2. ไม่มี	5	17.24

จากตารางที่ 23 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าได้จัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า คิดเป็นร้อยละ 82.76 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 17.24

ง. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

1) การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 : การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การกำหนดหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงาน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การกำหนดหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงาน</u>	(N = 29)	
1) ไม่เหมาะสม	2	6.90
2) เหมาะสมพอสมควร	22	75.86
3) เหมาะสมมาก	2	6.90
4) ไม่มีความเห็น	3	10.34

จากตารางที่ 24 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าระเบียบหรือกฎเกณฑ์เหมาะสมพอสมควรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.86 รองลงมาคือ ไม่มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 10.34

2) จำนวนของบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปีผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 : บุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปี

จำนวนบุคลากรที่ลาออก	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>จำนวนบุคลากรลาออก</u>	(N = 29)	
1) ประมาณร้อยละ 1-5	20	68.96
2) ประมาณร้อยละ 6-10	7	24.14
3) ไม่มีครูลาออก	2	6.90

จากตารางที่ 25 ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปีมีจำนวนประมาณร้อยละ 1-5 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.96 รองลงมาคือประมาณร้อยละ 6-10 คิดเป็นร้อยละ 24.14

3) สาเหตุของการลาออกของบุคลากร ผลการวิเคราะห์มี
รายละเอียดตามที่เสนอในตารางที่ 26
ตารางที่ 26 : สาเหตุของการลาออกของบุคลากร

สาเหตุของการลาออกของบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>สาเหตุของการลาออก</u>	(N = 29)	
1) ใ้ทำงานที่ต่ำกว่า	16	55.17
2) เปลี่ยนอาชีพ	15	51.72
3) ย้ายที่อยู่	13	44.83
4) สมรส	1	3.45
5) ศึกษาต่อ	1	3.45
6) ทำงานแบบเจียดชา	1	3.45
7) ไม่มีครูลาออก	2	6.90

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าสาเหตุของการลาออกของบุคลากรส่วนใหญ่มาจากการใ้ทำงานที่ต่ำกว่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.17 รองลงมาคือ การเปลี่ยนอาชีพคิดเป็นร้อยละ 51.72

4) การจัดให้มีบำเหน็จบำนาญให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 27.

ตารางที่ 27 : หลักเกณฑ์การจัดบำเหน็จบำนาญให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ

หลักเกณฑ์ในควรงจัดบำเหน็จบำนาญ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดบำเหน็จบำนาญ</u>	(N = 29)	
1. มี	19	65.52
2. ไม่มี	10	34.48
<u>หลักเกณฑ์การจัด</u>	(N = 19)	
1) ตามอายุการทำงาน	14	73.68
2) ตามผลงาน	4	21.05
3) ตามการเสียสละทำงานเพื่ออาชีพ	1	5.26

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดบำเหน็จบำนาญให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 65.52 และส่วนที่เหลือตอบว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 34.48

สำหรับหลักเกณฑ์ในการจัดให้มีบำเหน็จบำนาญให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุคือตามอายุการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.68 รองลงมาคือ ตามผลงาน คิดเป็นร้อยละ 21.05

5) การให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
 ของบุคลากร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 28
 ตารางที่ 28 : การจัดให้ความรู้แนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากร

การให้ความรู้แก่ผู้เกษียณอายุ	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
การจัดให้ความรู้แก่ผู้เกษียณอายุ	(N = 29)	
1) ไม่มีการจัด	24	82.76
2) มีพอสมควร	5	17.24

จากตารางที่ 28 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าไม่ได้จัดให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 82.76 และส่วนที่เหลือจัดให้มีพอสมควร คิดเป็นร้อยละ 17.24

6) การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานโดยไม่ก่อความเสียหายแก่โรงเรียนการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 29
 ตารางที่ 29 : การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม

การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงาน	ผู้บริหารโรงเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานร่วมกิจกรรม</u>	(N = 29)	
1) ไม่มี	16	55.17
2) บางครั้งบางครั้ง	13	44.83

จากตารางที่ 29 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานโดยไม่ก่อความเสียหายแก่โรงเรียนมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 55.17 และส่วนที่เหลือมีการเชิญเป็นครั้งคราว คิดเป็นร้อยละ 44.83

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 หัวข้อ คือ

- 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
- 3) ปัญหาการบริหารงานบุคลากร

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 30

ตารางที่ 30 : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ครูผู้สอน (ที่ = 333)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	7.51
หญิง	308	92.49
2. อายุ		
21-30 ปี	137	41.14
31-40 ปี	141	42.34
41-50 ปี	47	14.11
51 ปีขึ้นไป	8	2.41
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	18.62
ปริญญาตรี	268	80.48
สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.90
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้		
ไม่ถึง 1 ปี	23	6.91
1-5 ปี	113	33.93
6-10 ปี	97	29.13
11-15 ปี	64	19.22
16-20 ปี	15	4.50
21 ปีขึ้นไป	21	6.31

จากตารางที่ 30 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับนี้

- 1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.49 และส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 7.51
- 2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.34 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี
- 3) วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.48 รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.62
- 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.93 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.13

2. สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

ก. การสรรหาบุคลากร

1) การวางแผนกำลังคน ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตาม

ตารางที่ 31

ตารางที่ 31 : การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การวางแผนกำลังคน</u>	(n = 333)	
1. มี	315	94.59
2. ไม่มี	18	5.41
<u>หลักเกณฑ์การวางแผนกำลังคน</u>	(n = 315)	
1) จำนวนนักเรียนต่อครู	101	32.06
2) จำนวนห้องเรียนต่อครู	79	25.08
3) ความจำเป็นในแต่ละหมวดวิชา และ รายวิชาที่สอน	246	78.09
4) ไม่กำหนดหลักเกณฑ์แน่นอน	1	0.32

จากตารางที่ 31 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า มีการวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 94.59 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีการวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 5.41

สำหรับหลักเกณฑ์ในการใช้วางแผนกำลังคนส่วนใหญ่ใช้ความจำเป็นในแต่ละหมวดวิชาและรายวิชาที่สอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.09 รองลงมาคือใช้จำนวนนักเรียนต่อครู คิดเป็นร้อยละ 32.06

2) ความสมดุลของอัตรากำลังคนกับปริมาณงานผลการวิเคราะห์
มีรายละเอียดตามตารางที่ 32

ตารางที่ 32 : ความสมดุลของอัตรากำลังคนกับปริมาณงาน

ความสมดุลของอัตรากำลังคนกับปริมาณงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความสมดุลของอัตรากำลังคน</u>	(n = 333)	
1. สมดุล	212	63.66
2. ไม่สมดุล	121	36.34
<u>เหตุผลที่ไม่สมดุล</u>	(n = 121)	
1) คนมากกว่างาน	8	6.61
2) งานมากกว่าคน	99	81.82
3) บางคนงานมาก บางคนงานน้อย	7	5.78
4) ขาดบุคลากรด้านธุรการและวิชาการ	2	1.65
5) จำนวนเด็กมากเกินไปอัตรา	1	0.83
6) คนมาแต่ขาดคุณภาพ	1	0.83
7) เห็นคนต่างชาติสำคัญกว่าคนไทย	1	0.83

จากตารางที่ 32 ครูผู้สอนระบุว่ามีความสมดุลของอัตรากำลังคนกับปริมาณงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.66 และตอบว่าไม่สมดุล ร้อยละ 36.34

สำหรับสาเหตุความไม่สมดุลเกิดจากงานมากกว่าคน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาคือ คนมากกว่างาน คิดเป็นร้อยละ 6.61

3) ในการสรรหาบุคลากรได้ติดต่อกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งกำลังที่มีความรู้ความสามารถต่าง ๆ และประกาศให้ผู้รับสมัครทราบโดยทั่วไปผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 : การติดต่อกับแหล่งกำลังคนและการประกาศรับสมัคร

การติดต่อกับแหล่งกำลังคนและการประกาศรับสมัคร	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การติดต่อกับแหล่งกำลังคน</u>	(n = 333)	
1. มี	246	73.87
2. ไม่มี	87	26.13
<u>วิธีการประกาศรับสมัคร</u>	(n = 246)	
1) หนังสือพิมพ์	67	27.24
2) วิทยุ	20	8.13
3) ส่งประกาศไปยังสถาบันผลิตครู	119	48.37
4) โทรทัศน์	4	1.63
5) ติดต่อบริษัทในเครือ ฯ	8	3.25
6) จากเพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้อง	28	11.38

จากตารางที่ 33 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่าในการสรรหาบุคลากรได้มีการติดต่อกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อหาแหล่งกำลังคน ที่มีความรู้ความสามารถต่าง ๆ และประกาศให้ผู้สมัครทราบโดยทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 73.87 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 26.13 สำหรับวิธีการประกาศรับสมัครส่วนใหญ่ส่งประกาศไปยังสถาบันผลิตครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.37 รองลงมาคือ ประกาศทางหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 27.24

4) การตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าทำงาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 34
 ตารางที่ 34 : การตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคลากรใหม่

การตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การตั้งคณะกรรมการ</u>	(n = 333)	
1. มี	215	64.56
2. ไม่มี	118	35.44
<u>คณะกรรมการประกอบด้วย</u>	(n = 215)	
1) ครูหัวหน้าสาย	24	11.16
2) อาจารย์ใหญ่และครูหัวหน้าสายวิชา	74	34.42
3) ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูหัวหน้าสาย	121	56.28
4) อาจารย์ใหญ่	7	3.26
5) ผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่	15	6.98

จากตารางที่ 34 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 64.56 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 35.44

สำหรับคณะกรรมการส่วนใหญ่ระบุว่าประกอบด้วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูหัวหน้าสายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.28 รองลงมาระบุว่าประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ และหัวหน้าสายวิชา คิดเป็นร้อยละ 34.42

5) การมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 35

ตารางที่ 35 : การปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ

การปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถ</u>	(n = 333)	
1. ตรง	304	91.29
2. ไม่ตรง	29	8.71

จากตารางที่ 35 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า การมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุ้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 91.29 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่ตรงคิดเป็นร้อยละ 8.17

6) การกำหนดเกณฑ์ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรผล
การวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 36

ตารางที่ 36 : การกำหนดเกณฑ์ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

การกำหนดเกณฑ์ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การกำหนดเกณฑ์</u>	(n = 333)	
1. มี	261	78.38
2. ไม่มี	72	21.62
<u>ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่</u>	(n = 261)	
1) 1 เดือน	19	7.28
2) 3 เดือน	115	44.06
3) 6 เดือน	34	13.03
4) 1 ปี	63	24.14
5) ตามความเหมาะสม	9	3.45
6) ไม่แน่นอน	21	8.05

จากตารางที่ 36 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการทดลองในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.38 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.62

สำหรับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้มากที่สุด คือ ระยะเวลา 3 เดือน คิด
เป็นร้อยละ 44.06 รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14

7) การแนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 37
 ตารางที่ 37 : การแนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่

การแนะนำบุคลากรใหม่เข้าใจภาระหน้าที่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การแนะนำบุคลากรใหม่</u>	(n = 333)	
1. มี	307	92.19
2. ไม่มี	26	7.81
<u>การแนะนำให้ความรู้ในด้าน</u>	(n = 307)	
1) นโยบายของโรงเรียน	210	68.40
2) ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	215	70.00
3) รู้จักบุคลากรในหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	167	54.40
4) รู้วิถีดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนในโรงเรียน	157	51.14
5) ศึกษาเอง	5	1.63
6) ระเบียบในการทำงาน	5	1.63

จากตารางที่ 37 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า มีการแนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 92.19 และส่วนที่เหลือระบุว่า ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 7.81

สำหรับการแนะนำให้ความรู้ส่วนใหญ่มีการแนะนำเกี่ยวกับเรื่อง ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือแนะนำให้รู้วิถีดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.14

8) การให้คู่มือปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่เริ่มมาปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 38

ตารางที่ 38 : การให้คู่มือปฏิบัติงาน

การให้คู่มือปฏิบัติงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การให้คู่มือปฏิบัติงาน</u>	(n = 333)	
1. ให้	288	86.49
2. ไม่ให้	45	13.51

จากตารางที่ 38 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการให้คู่มือปฏิบัติงานของครูตั้งแต่เริ่มมาปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 86.49 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่ให้คิดเป็นร้อยละ 13.51

9) การควบคุมดูแลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ทั้งด้านความประพฤติความรู้และความสามารถ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 39
 ตารางที่ 39 : การควบคุมดูแลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด

การควบคุมดูแลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การควบคุมดูแลบุคลากร</u>	(n = 335)	
1. มี	273	81.98
2. ไม่มี	60	18.01
<u>ผู้ควบคุมคือ</u>	(n = 273)	
1) ครูพี่เลี้ยง	60	21.98
2) ครูหัวหน้าสาย	20	7.33
3) คณะกรรมการคัดเลือกครู	33	12.09
4) ผู้บริหาร	208	76.19
5) ฝ่ายปกครอง	1	0.36
6) แล้วแต่ผู้บริหารมอบให้	1	0.36

จากตารางที่ 39 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการควบคุมดูแลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ทั้งด้านความประพฤติความรู้และความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 81.98 ส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 18.01

สำหรับผู้ควบคุมส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นผู้บริหารมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.19 รองลงมาคือให้ครูพี่เลี้ยงควบคุมดูแลคิดเป็นร้อยละ 21.98

ข. การธำรงรักษาคณาจารย์

1) การประเมินทิศณำคณาจารย์ใหม่ให้เข้าใจระบบโครงสร้างนโยบาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 40
 ตารางที่ 40 : การประเมินทิศคณาจารย์ใหม่

การประเมินทิศคณาจารย์ใหม่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การประเมินทิศคณาจารย์ใหม่</u>	(n = 333)	
1. มี	271	81.38
2. ไม่มี	62	18.62
<u>ผู้ประเมินทิศคือ</u>	(n = 271)	
1) ผู้บริหาร	177	65.31
2) หัวหน้าหมวดวิชา	83	30.63
3) ครูพี่เลี้ยง	8	2.95
4) คุรุฝ่ายวิชาการ	3	1.11

จากตารางที่ 40 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการประเมินทิศคณาจารย์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 81.33 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 18.62

สำหรับผู้ประเมินทิศส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นผู้บริหารมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.31 รองลงมาระบุว่าหัวหน้าหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 30.63

2) การแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 41

ตารางที่ 41 : การแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้ประสบความสำเร็จ

การแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน</u>	(n = 333)	
1. มี	314	94.29
2. ไม่มี	19	5.71
<u>วิธีที่ใช้แนะนำช่วยเหลือ</u>	(n = 314)	
1) ให้มีครูพี่เลี้ยง	16	5.10
2) ให้หัวหน้าหมวดวิชา	264	84.08
3) มีศูนย์วิชาการให้ครูใช้บริการ	112	35.67
4) ผู้บริหารให้คำแนะนำโดยตรง	175	55.73
5) เพื่อนครูช่วยแนะนำ	3	0.96
6) เชิญวิทยากรให้ความรู้	2	0.64
7) นิเทศการสอนโดยผู้บริหาร	2	0.64

จากตารางที่ 41 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้ประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 94.29 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีคิดเป็นร้อยละ 5.71

สำหรับวิธีที่ใช้ให้หัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.08 รองลงมาเป็นผู้บริหารแนะนำโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 55.73

3) ความเหมาะสมของปริมาณและลักษณะของงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 42

ตารางที่ 42 : ความเหมาะสมของปริมาณและลักษณะของงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ

ความเหมาะสมของปริมาณงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความเหมาะสมของปริมาณงาน</u>	(n = 333)	
1) น้อย	38	11.41
2) พอสมควร	248	74.48
3) มาก	47	14.11

จากตารางที่ 42 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า ปริมาณงานและลักษณะของงานที่มอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติมีความเหมาะสมพอสมควรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.47 รองลงมาคือ เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 14.12

4) การปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาล ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 43

ตารางที่ 43 : การปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาล

การปรับอัตราเงินเดือน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การปรับอัตราเงินเดือน</u>	(n = 333)	
1) ทัดเทียม	252	75.68
2) น้อยกว่ารัฐบาล	79	23.72
3) มากกว่ารัฐบาล	2	0.60

จากตารางที่ 43 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า การปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิและค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.68 รองลงมาคือ น้อยกว่ารัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 23.72

5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างมีอิสระ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 44

ตารางที่ 44 : การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

การส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความคิดริเริ่ม	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความคิดริเริ่ม</u>	(n = 333)	
1) น้อย	41	12.31
2) พอสมควร	181	54.36
3) มาก	111	33.33

จากตารางที่ 44 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างอิสระพอสมควรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.36 รองลงมาระบุว่ามาก คิดเป็นร้อยละ 33.33

6) การส่งเสริมสนับสนุนครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์มี
รายละเอียดตามตารางที่ 45

ตารางที่ 45 : การส่งเสริมสนับสนุนครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติ

การส่งเสริมครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การส่งเสริมครูให้ก้าวหน้า</u>	(n = 333)	
1. มี	330	99.10
2. ไม่มี	3	0.90
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(n = 330)	
1) ส่งไปประชุม สัมมนา อบรม	320	96.97
2) ส่งไปปฏิบัติงานในประเทศ	67	20.30
3) ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ	32	9.67
4) ส่งไปศึกษาต่อ	81	24.54
5) ให้ลาศึกษาต่อ	62	18.79
6) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายหรืออภิปรายทาง วิชาการ	222	67.27
7) ทักษศึกษา	168	50.91
8) เยี่ยมเยียนดูการสอนของโรงเรียนอื่น	183	55.45
9) จัดวารสารทางวิชาการให้อ่าน	312	94.55
10) ส่งอบรมตามความสนใจ	1	0.30
11) จัดนิทรรศการและ แข่งขันทางวิชาการ	1	0.30

จากตารางที่ 45 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ก้าวหน้า
ในหน้าที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 99.10 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 0.90

สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่ที่ ใช้มากที่สุดคือ
การส่งไปประชุม สัมมนา อบรม คิดเป็นร้อยละ 96.97 รองลงมาคือ การจัดวารสารทาง
วิชาการให้อ่านคิดเป็นร้อยละ 94.55

7) การจัดสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูที่ประสบความเดือดร้อน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 46

ตารางที่ 46 : การจัดสวัสดิการด้านการเงิน

การจัดสวัสดิการด้านการเงิน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดสวัสดิการด้านการเงิน</u>	(n = 333)	
1. มี	311	93.39
2. ไม่มี	22	6.61
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(n = 311)	
1) จัดให้ตามกองทุนสวัสดิการ	196	63.02
2) เกรดวิทยุเนียบของโรงเรียน	96	22.19
3) ผู้บริหารให้ตามความเหมาะสม	90	28.94
4) เรียใครจากบุคลากรให้ช่วยเหลือกัน	118	37.94
5) สมาคมผู้ปกครองและครูจัดช่วย	82	26.37
6) เงินกองทุนเทิดพระเกียรติ	1	0.32
7) ให้พวงหรีดและ ดอกไม้	1	0.32
8) จัดตั้งสหกรณ์ครู	2	0.64

จากตารางที่ 46 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือครูที่ประสบความเดือดร้อน คิดเป็นร้อยละ 93.39 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 6.61

สำหรับรูปแบบของการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่จัดให้ตามกองทุนสวัสดิการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.02 รองลงมาคือ การเรียใครจากบุคลากรให้ช่วยเหลือกัน คิดเป็นร้อยละ 37.94

8) ความพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 47

ตารางที่ 47 : ความพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>	(n = 333)	
1. พอใจ	306	91.89
2. ไม่พอใจ	27	8.11
<u>เหตุผลที่มีความพึงพอใจ</u>	(n = 305)	
1) พอใจบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน	157	51.31
2) พอใจพฤติกรรมของผู้บริหาร	115	37.58
3) พอใจงานที่ปฏิบัติ	231	75.49
4) พอใจบางครั้ง	4	1.31

จากตารางที่ 47 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 91.89 ส่วนที่เหลือระบุว่าไม่พอใจ คิดเป็นร้อยละ 8.11

สำหรับสาเหตุที่พอใจคือ พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.49 รองลงมาคือ พอใจบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 51.31

9) การบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากร
ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 48
ตารางที่ 48 : การบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพ

การบริการเกี่ยวกับสุขภาพ	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การบริการเกี่ยวกับสุขภาพ</u>	(n = 333)	
1. มี	144	43.24
2. ไม่มี	189	56.76
<u>รูปแบบในการจัด</u>	(n = 144)	
1) มีแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	51	35.42
2) ร่วมมือกับโรงพยาบาลให้ครูไปตรวจได้ทุกโอกาสโดย โรงเรียนรับผิดชอบ	94	65.28
3) จัดให้มีแพทย์ประจำโรงเรียน	22	15.28
4) สมัครเป็นสมาชิกโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์	7	4.86
5) มีพยาบาลประจำ	4	2.78
6) สมาคมผู้ปกครองและครูให้	2	1.39
7) ไปตรวจเอง	2	1.39
8) แล้วแต่กรณี	9	6.25

จากตารางที่ 48 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า **ไม่มี** การจัดให้บริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรคิดเป็นร้อยละ 56.76 และส่วนที่เหลือระบุว่า **มี** คิดเป็นร้อยละ 43.24

สำหรับรูปแบบที่จัดบริการมากที่สุดคือ การร่วมมือกับโรงพยาบาลให้ครูไปตรวจได้ทุกโอกาสโดยโรงเรียนรับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 65.28 รองลงมาคือ มีแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 35.42

10) การประเมินผลครูอย่างสม่ำเสมอ ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียด
ตามตารางที่ 49
ตารางที่ 49 : การประเมินผล

การประเมินผล	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การประเมินผล</u>	(n = 333)	
1. มี	320	96.10
2. ไม่มี	13	3.90
<u>วิธีการจัด</u>	(n = 197)	
1) ประเมินจากการจัดนิเทศภายใน	197	61.56
2) ครูประเมินผลตนเองตามเกณฑ์ของโรงเรียน	190	59.37
3) หัวหน้าสายประเมินผล	159	49.69
4) ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน	218	68.13

จากตารางที่ 49 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการประเมินผลครูอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 96.10 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 3.90

สำหรับการประเมินผลผู้บริหารเป็นผู้ประเมินมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.13 รองลงมาคือ ประเมินจากการจัดนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 61.56

11) การรยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่ครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่น ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 50

ตารางที่ 50 : การรยกย่องชมเชยและให้เกียรติครู

การรยกย่องชมเชยและให้เกียรติครู	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การรยกย่องชมเชยและให้เกียรติครู</u>	(n = 333)	
1) ประกาศชมเชยในที่ประชุม	256	76.88
2) ประกาศเกียรติคุณในหนังสือโรงเรียน	67	20.12
3) ตีครูปถ่ายและประกาศเกียรติคุณ	36	10.81
4) มอบเงินรางวัลให้	104	31.23
5) มอบของที่ระลึก เช่น โล่ เข็ม ฯลฯ	112	33.63
6) ชนเงินเดือน	7	2.10

จากตารางที่ 50 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า การรยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่ครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่นโดยการประกาศชมเชยในที่ประชุมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.88 รองลงมาคือ การมอบของที่ระลึก เช่น โล่ เข็ม ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 33.63

12) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 51

ตารางที่ 51 : การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดกิจกรรม</u>	(n = 333)	
1. จัด	323	97.00
2. ไม่จัด	10	3.00
<u>รูปแบบการจัด</u>	(n = 323)	
1) สัมมนาประจำปี	254	78.64
2) จัดงานเลี้ยงร่วมกันเป็นครั้งคราว	198	61.30
3) หัตถ์นาจร	189	58.51
4) จัดงานวันครู	1	0.31
5) จัดแข่งขันกีฬาระหว่างครู	1	0.31

จากตารางที่ 51 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 97.00 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่จัด คิดเป็นร้อยละ 3.00

สำหรับรูปแบบในการจัดเป็นการจัดสัมมนาประจำปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.64 รองลงมาคือ จัดงานเลี้ยงร่วมกันเป็นครั้งคราว คิดเป็นร้อยละ 61.30

13) การจัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 52

ตารางที่ 52 : การจัดให้มีเกณฑ์ประเมินผล

การจัดเกณฑ์ประเมินผล	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดให้มีเกณฑ์ประเมินผล</u>	(n = 333)	
1. มี	294	88.29
2. ไม่มี	39	11.71

จากตารางที่ 52 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู คิดเป็นร้อยละ 88.29 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีคิดเป็นร้อยละ 11.71

14) การจัดให้มีคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี
ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 53
ตารางที่ 53 : การจัดคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

การจัดคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ</u>	(n = 333)	
1. มี	237	71.17
2. ไม่มี	96	28.83

จากตารางที่ 53 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดคณะกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี คิดเป็นร้อยละ 71.17 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 28.83

ค. การพัฒนาบุคลากร

1) การบริการเอกสาร หนังสือทางวิชาการ ตำราสำหรับครูได้
 ค้นคว้า ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 54

ตารางที่ 54 : การบริการเอกสารหนังสือให้ครู

การบริการเอกสารหนังสือให้ครู	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การบริการเอกสารหนังสือให้ครู</u>	(n = 333)	
1. มี	319	95.80
2. ไม่มี	14	4.20
<u>รูปแบบของการบริการ</u>	(n = 319)	
1) ห้องสมุดสำหรับครู	159	49.84
2) ห้องวิชาการ	221	69.28
3) หัวหน้าสายวิชาจัดหาให้	72	22.57

จากตารางที่ 54 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการบริการเอกสาร หนังสือทาง
 วิชาการ ตำราสำหรับครูได้ค้นคว้า คิดเป็นร้อยละ 95.80 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิด
 เป็นร้อยละ 4.20

สำหรับรูปแบบในการบริการใช้ห้องวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.28 รอง
 ลงมาคือใช้ห้องสมุดสำหรับครู คิดเป็นร้อยละ 49.84

2) การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 55

ตารางที่ 55 : การสำรวจวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	(n = 333)	
1. มี	262	78.68
2. ไม่มี	71	21.32

จากตารางที่ 55 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.68 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.32

3) การไปเยี่ยมชมเพื่อการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 56

ตารางที่ 56 : การไปเยี่ยมชมคูการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่น

การไปเยี่ยมชมคูการเรียนการสอน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การไปเยี่ยมชมคูการเรียนการสอน</u>	(n = 333)	
1. มี	258	77.48
2. ไม่มี	75	22.52
<u>จำนวนครั้งที่ไปเยี่ยม</u>	(n = 258)	
1) ปีละ ครั้ง	13	5.04
2) ปีละ สอง ครั้ง	2	0.77
3) ตามโอกาสอำนวย	240	93.03
4) ตามหน่วยเหนือกำหนด	3	1.16

จากตารางที่ 56 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการไปเยี่ยมชมคูการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น คิดเป็นร้อยละ 77.48 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีคิดเป็นร้อยละ 22.52

สำหรับจำนวนครั้งที่ไปเยี่ยมชมไปตามโอกาสอำนวยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.03 รองลงมาคือจัดปีละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.04

4) การจัดให้ครูออกทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ในการสอน
 ของครู ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 57
 ตารางที่ 57 : การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่

การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดทัศนศึกษา</u>	(n = 333)	
1. จัด	249	74.77
2. ไม่จัด	84	25.23
<u>จำนวนครั้งที่จัด</u>	(n = 249)	
1) ปีละ ครั้ง	105	42.17
2) ปีละ สอง ครั้ง	12	4.82
3) ตามโอกาสอำนวย	132	53.01

จากตารางที่ 57 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อ
 ประโยชน์ในการสอนของครู คิดเป็นร้อยละ 74.77

สำหรับจำนวนครั้งที่จัดคือ จัดตามโอกาสอำนวยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.01
 รองลงมาคือจัดปีละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 42.17

5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างครูด้วยกัน
ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 58
ตารางที่ 58 : การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</u>	(n = 333)	
1. มี	315	94.59
2. ไม่มี	18	5.41
<u>วิธีการจัด</u>	(n = 315)	
1) จัดสถานที่ให้อยู่ใกล้กันตามหมวดวิชา	99	31.43
2) หัวหน้าหมวดวิชาจัดประชุมสมาชิกในหมวด	284	90.16
3) จัดสัมมนา เฉพาะแต่ละสายวิชา	74	23.49
4) จัดกิจกรรมพิเศษตามหมวดวิชา	3	0.95
5) นิเทศการสอนในหมวด	1	0.32
6) จัดให้ครูอยู่รวมกัน	1	0.32

จากตารางที่ 58 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า มีการจัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างครูด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 94.59 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 5.41

สำหรับวิธีที่จัดคือหัวหน้าหมวดวิชาจัดประชุมสมาชิกในหมวดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.16 รองลงมาคือการจัดสถานที่ให้อยู่ใกล้กันตามหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 31.43

6) การสนับสนุนให้ครูได้ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 59

ตารางที่ 59 : การสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน

การสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน</u>	(n = 333)	
1. มี	325	97.60
2. ไม่มี	8	2.40
<u>วิธีการสนับสนุน</u>	(n = 325)	
1) ให้ครูช่วยกันผลิต	303	93.23
2) ทางโรงเรียนจัดหาให้	177	54.46
3) สมาคมผู้ปกครองและครูมอบให้	43	13.23

จากตารางที่ 59 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการสนับสนุนให้ครูได้ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 97.60 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มีคิดเป็นร้อยละ 2.40

สำหรับวิธีการสนับสนุนคือให้ครูช่วยกันผลิตมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 93.23 รองลงมาคือทางโรงเรียนจัดหาให้ คิดเป็นร้อยละ 54.46

7) การแนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ เช่น สมาคมการศึกษา สมาคมครูวิทยาศาสตร์ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 60

ตารางที่ 60 : การแนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ

การแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกสมาคมวิชาการ	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกสมาคมวิชาการ</u>	(n = 333)	
1. มี	145	43.54
2. ไม่มี	188	56.46

จากตารางที่ 60 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า **ไม่มี** การแนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 56.16 และส่วนที่เหลือระบุว่า **มี** คิดเป็นร้อยละ 43.84

8) การคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา คุงานเพื่อศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 61

ตารางที่ 61 : การคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา คุงานหรือศึกษาต่อ

การคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา</u>	(n = 333)	
1. มี	299	89.79
2. ไม่มี	34	10.21
<u>วิธีการคัดเลือก</u>	(n = 299)	
1) ตามอายุการปฏิบัติงาน	31	10.37
2) ครูเสนอความต้องการ	84	28.09
3) หัวหน้าสายวิชาคัดเลือก	85	28.43
4) ผู้บริหารคัดเลือก	283	94.65
5) ตามความเหมาะสม	2	0.67
6) ฝ่ายวิชาการคัดเลือก	1	0.33
7) คัดเลือกตามสายวิชา	2	0.67

จากตารางที่ 61 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา คุงานหรือศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 89.79 และส่วนที่เหลือระบุว่า ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 10.21

สำหรับการคัดเลือกโดยผู้บริหารคัดเลือกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.65 รองลงมาคือหัวหน้าสายวิชาคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ 28.43

ง. การให้พินิจจากงาน

1) การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ครูพินิจจากงาน
ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดตามตารางที่ 62

ตารางที่ 62 : การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ให้พินิจจากงาน

การกำหนดหลักเกณฑ์ให้พินิจจากงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การกำหนดหลักเกณฑ์ให้พินิจจากงาน</u>	(n = 333)	
1. กำหนด	234	70.27
2. ไม่กำหนด	99	29.73
<u>การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์</u>	(n = 234)	
1) ไม่เหมาะสม	14	5.98
2) เหมาะสมพอสมควร	109	46.58
3) เหมาะสมมาก	29	12.40
4) ไม่มีความคิดเห็น	82	35.04

จากตารางที่ 62 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่า มีการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ครูพินิจจากงาน คิดเป็นร้อยละ 70.27 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 29.73

สำหรับการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมพอสมควรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.58 รองลงมาคือไม่มีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 35.04

2) การให้โอกาสครูลาออกได้แสดงความคิดเห็นเพื่อศึกษาถึงเหตุผลของการลาออก ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 63

ตารางที่ 63 : การให้ครูที่ลาออกได้แสดงความคิดเห็น

การให้ครูที่ลาออกได้แสดงความคิดเห็น	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การให้ครูที่ลาออกได้แสดงความคิดเห็น</u>	(n = 333)	
1. ให้	222	66.67
2. ไม่ให้	111	33.33

จากตารางที่ 63 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่าให้โอกาสครูลาออกได้แสดงความคิดเห็นเพื่อศึกษาถึงเหตุผลของการลาออกคิดเป็นร้อยละ 66.67 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่ให้คิดเป็นร้อยละ 33.33

3) ปริมาณการลาออกของบุคลากรไปทำงานที่อื่น ผลการวิเคราะห์
มีรายละเอียดตามตารางที่ 64

ตารางที่ 64 : ปริมาณการลาออกของบุคลากร

การลาออกของบุคลากร	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การลาออกของบุคลากร</u>	(n = 333)	
1. มี	326	97.90
2. ไม่มี	7	2.10
<u>ปริมาณของบุคลากรที่ลาออก</u>	(n = 326)	
1) ประมาณร้อยละ 1-5	255	78.22
2) ประมาณร้อยละ 6-10	54	16.57
3) ประมาณร้อยละ 11-15	11	3.37
4) มากกว่าร้อยละ 15	6	1.84

จากตารางที่ 64 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่น
ในแต่ละปี คิดเป็นร้อยละ 97.90 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 2.10

สำหรับปริมาณของบุคลากรที่ออกคือประมาณร้อยละ 1-5 มากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 78.22 รองลงมาคือประมาณร้อยละ 6-10 คิดเป็นร้อยละ 16.57

4) สาเหตุที่บุคลากรลาออก ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 65
 ตารางที่ 65 : สาเหตุที่บุคลากรลาออก

สาเหตุที่บุคลากรลาออก	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุที่บุคลากรลาออก	(n = 326)	
1) ไม่พอใจผู้บริหาร	16	4.91
2) ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	14	4.29
3) ใด้งานที่คิดกว่า	127	38.96
4) เปลี่ยนอาชีพ	134	41.11
5) ย้ายที่อยู่	8	2.45
6) ศึกษาต่อ	8	2.45
7) สอบบรรจุได้	7	2.15
8) การบริหารไม่ดีไม่มีคุณธรรม	6	1.84
9) ไม่ทราบสาเหตุ	6	1.84

จากตารางที่ 65 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่าบุคลากรที่ลาออกมีสาเหตุจากการ
 เปลี่ยนอาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.11 รองลงมาคือใด้งานที่คิดกว่า คิดเป็นร้อยละ 38.96

5) การบริการเกี่ยวกับสวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน ผลการวิเคราะห์
มีรายละเอียดตามตารางที่ 66

ตารางที่ 66 : การบริการสวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน

การบริการสวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การบริการสวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน</u>	(n = 333)	
1. มี	195	58.56
2. ไม่มี	138	41.44

จากตารางที่ 66 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการบริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ
ให้แก่ครูที่พ้นจากงาน คิดเป็นร้อยละ 58.56 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 41.44

6) การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่ง โดยเหตุตาย ทูพพลภาพหรือเกษียณอายุ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 67 ตารางที่ 67 : การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ</u>	(n = 333)	
1. มี	222	66.67
2. ไม่มี	111	33.33
<u>วิธีการจัดสวัสดิการ</u>	(n = 222)	
1) กองทุนสวัสดิการ	126	56.76
2) การประกันชีวิตให้ครู	28	12.61
3) ให้บำเหน็จหรือบำนาญ	50	22.52
4) ผู้บริหารให้ตามความเหมาะสม	101	45.50
5) เงินช่วยเหลือจากเพื่อนครู	3	13.51
6) จากสมาคมผู้ปกครองฯ	2	0.90
7) ตามข้อตกลงของมิสซัง	2	0.90

จากตารางที่ 67 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่งโดยการตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 66.67 และส่วนที่เหลือระบุว่าไม่มี คิดเป็นร้อยละ 33.33

7) การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานโดยไม่ก่อความเสียหายแก่โรงเรียน
มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามตารางที่ 68
ตารางที่ 68 : การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม

การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม	(n = 333)	
1) ไม่มี	158	47.45
2) บางครั้งบางครั้ง	173	51.95
3) บ่อย	1	0.30
4) ทุกครั้ง	1	0.30

จากตารางที่ 68 ครูผู้สอนส่วนใหญ่ระบุว่ามีการเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานโดยไม่ก่อความเสียหายแก่โรงเรียนมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นบางครั้งบางครั้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.95 รองลงมาคือ ไม่มีการเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.45

3. ปัญหาการบริหารงานบุคลากร

ได้แบ่งการวิเคราะห์ปัญหาออกเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหา การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงานซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 69-72 ดังนี้
 ตารางที่ 69 : ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหา

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (n = 333)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<u>ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร</u>		
1. ขาดการวิเคราะห์เพื่อนำมาวางแผนในการจัด อัตรากำลังคน	1.51	2.52
2. การคัดเลือกบุคลากรกระทำโดยผู้บริหารเพียง คนเดียว ไม่จัดทำเป็นรูปคณะกรรมการ	1.53	3.01
3. ขาดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากร	1.42	2.62
4. การประชาสัมพันธ์เพื่อการคัดเลือกบุคลากร ให้มาสมัคร ทำให้ไม่กว้างขวางนัก	1.87	3.21
5. บุคลากรที่ได้มา มีคุณสมบัติไม่ครบทุกด้านตาม ที่ต้องการ	1.63	2.57
6. บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะบางสายวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์) คณิตศาสตร์ ดนตรี ศิลปะ วิชาชีพ ฯลฯ หายาก	1.61	3.05
7. ได้บุคลากร ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ ต้องการ	1.38	2.37
8. ขาดการประมุนิเทศ บุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ หรือทางการ	1.69	3.15
9. การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีคณะ กรรมการควบคุมดูแลใกล้ชิด เพื่อการประเมินผลงาน	1.63	2.89

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
10. ขาดเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ของบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์ อักษร	1.68	2.98
รวมเฉลี่ย	1.59	2.84

จากตารางที่ 69 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาโดยส่วนรวม แล้วปรากฏว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($X = 1.59$, $S.D. = 2.84$)

เมื่อจำแนกรายข้อปรากฏว่ามีข้อที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้

การประชาสัมพันธ์เพื่อการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมทำได้ไม่กว้างขวางนัก ($X = 1.87$, $S.D. = 3.21$) ขาดการประมูมิเทศบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบหรือทางอาคาร ($X = 1.69$, $S.D. = 3.15$) ขาดเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร ($X = 1.68$, $S.D. = 2.98$) การทดลองหรือปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลใกล้ชิด เพื่อประเมินผลงาน ($X = 1.63$, $S.D. = 2.89$) บุคลากรที่ได้มามีคุณสมบัติไม่ครบทุกด้านตามต้องการ ($X = 1.63$, $S.D. = 2.57$) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะบางสายวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์) คณิตศาสตร์ คนตรี ศิลปะ วิชาชีพ ฯลฯ ($X = 1.61$, $S.D. = 3.05$) การคัดเลือกบุคลากรกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่จัดทำในรูปคณะกรรมการ ($X = 1.53$, $S.D. = 3.01$) ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน ($X = 1.51$, $S.D. = 2.52$) ขาดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ($X = 1.42$, $S.D. = 2.62$) บุคลากรที่ได้มาไม่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ($X = 1.38$, $S.D. = 2.37$)

ตารางที่ 70 : ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการธำรงรักษา

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน (n = 333) มาตรฐาน
ปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร		
1. โรงเรียนยังไม่สามารถจัดเงินเดือนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล	1.57	3.57
2. เมื่อบุคลากรทำงานไปนาน ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถปรับขึ้นเงินเดือนได้เหมือนกับโรงเรียนรัฐบาล ทำให้บุคลากรเสียขวัญกำลังใจ	2.02	3.91
3. บุคลากรยังมีความรู้สึกว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคงกว่าการทำงานภาคเอกชนทำให้ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	1.82	3.41
4. ขาดความเข้าใจในด้านนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับผู้บริหารทำให้บุคลากรเข้าใจผิดและขาดกำลังใจ	1.77	3.17
5. สายการบังคับบัญชาไม่มีความสับสน การตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้า ทำให้บุคลากรเสียกำลังใจ	1.63	2.91
6. ชั่วโมงสอนและภารกิจอื่น ๆ มีจำนวนมาก ได้รับความรับผิดชอบสูง จนทำให้บุคลากรหือแฮ่	1.82	3.10
7. บุคลากรขาดความมั่นคงปลอดภัย ในหน้าที่การงานเกรงว่าจะถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้	1.80	3.36
8. การที่ต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.70	3.06
9. ขาดสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน เครื่องอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนเพียงพอ จนเกิดความไม่พึงพอใจ	1.52	2.81
รวมเฉลี่ย	1.56	2.93

จากตารางที่ 70 ปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากรด้านการธำรงรักษาโดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.56$, S.D.=2.93)

เมื่อจำแนกรายข้อปรากฏว่ามีข้อที่มีปัญหาในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้

เมื่อบุคลากรทำงานไปนาน ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถปรับขึ้นเงินเดือนได้เหมือนกับโรงเรียนรัฐบาลทำให้บุคลากรเสียขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = 3.91) บุคลากรยังมีความรู้สึกว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคงกว่าการทำงานภาคเอกชน ทำให้ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 1.82$, S.D. = 3.41) ชั่วโมงสอนและภารกิจอื่น ๆ มีจำนวนมาก ความรับผิดชอบสูงจนทำให้บุคลากรท้อแท้ ($\bar{X} = 1.82$, S.D. = 3.10) บุคลากรขาดความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน เกรงว่าจะถูกให้ออกมาเมื่อใดก็ได้ ($\bar{X} = 1.80$, S.D. = 3.36) ขาดความเข้าใจในด้านนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหารทำให้บุคลากรเข้าใจผิด และขาดกำลังใจ ($\bar{X} = 1.77$, S.D. = 3.17) การที่ต้องอยู่ในระบบกฎเกณฑ์ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 1.70$, S.D. = 3.06) สายการบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อน การตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้า ทำให้บุคลากรเสียกำลังใจ ($\bar{X} = 1.63$, S.D. = 2.91) โรงเรียนยังไม่สามารถจัดเงินเดือนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ($\bar{X} = 1.57$, S.D. = 3.57) และขาดสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน เครื่องอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนไม่เพียงพอจนเกิดความไม่พึงพอใจ ($\bar{X} = 1.52$, S.D. = 2.81)

ตารางที่ 71 : ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนา

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
	(n = 333) มาตรฐาน	
<u>ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร</u>		
1. ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ	1.26	2.24
2. ทางโรงเรียนขาดงบประมาณที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปประชุม อบรมหรือสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้	0.91	2.06
3. สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน	1.30	2.31
4. โรงเรียนไม่มีนโยบายให้บุคลากรศึกษาต่อหรือด้ามีก็จำนวนจำกัด	1.34	2.79
5. บุคลากรไม่สนใจ และไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	1.12	1.94
6. เมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	1.32	2.43
7. ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร	1.30	2.47
8. ขาดการสื่อสารและข้อมูล เกี่ยวกับแหล่งที่จะบริการความรู้ ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง	1.38	2.49
รวมเฉลี่ย	1.24	2.34

จากตารางที่ 71 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาโดยส่วนรวม แล้วปรากฏว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.24$, S.D.=2.34) เมื่อจำแนกรายข้อปรากฏว่ามีข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้

ขาดการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะบริการความรู้ทำให้ขาดโอกาสในการสนับสนุนส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 1.38$, S.D. = 2.49) โรงเรียนไม่มีนโยบายให้บุคลากรศึกษาต่อหรือถ้ามีก็มีจำนวนจำกัด ($\bar{X} = 1.34$, S.D. = 2.79) ขาดการติดตามประเมินผลเมื่อส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนา ว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ($\bar{X} = 1.32$, S.D. = 2.43) ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 1.30$, S.D. = 2.43) สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรไม่ดี จึงไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 1.30$, S.D. = 2.31) ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 1.26$, S.D.=2.24) บุคลากรไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 1.12$, S.D. = 1.94) ทางโรงเรียนขาดงบประมาณที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 0.91$, S.D. = 2.06)

ตารางที่ 72 : ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการให้พินิจจากงาน

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (n = 333)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<u>ปัญหาด้านการให้พินิจจากงาน</u>		
1. ขาดหลักเกณฑ์ที่สร้างเป็นมาตรฐาน สำหรับ พิจารณาเพื่อให้บุคลากรพินิจจากงาน ทำให้เกิด ความเหลื่อมล้ำในความยุติธรรม	1.53	2.98
2. ขาดการให้ความรู้และแนวปฏิบัติสำหรับผู้เตรียม ตัวจะเกษียณอายุ	1.65	3.32
3. การให้พินิจจากงานโดยการขอลาออกของบุคลากร มีจำนวนมาก ทำให้การจกัอัตรากำลังคนเป็นปัญหา ในแต่ละปี	1.37	2.57
4. ครูที่ถูกให้ออกและครูที่ลาออกเอง ได้รับการ พิจารณาในเรื่องเงินทดแทนไม่เสมอภาคกัน	1.12	2.54
5. ครูที่ประกอบความดีให้กับโรงเรียน แต่มีเหตุ ต้องลาออก ทางโรงเรียนยังขาดการติดตาม เพื่อให้เกียรติในการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	1.65	3.22
รวมเฉลี่ย	1.46	2.92

จากตารางที่ 72 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการให้พินิจจากงานโดยส่วน
รวมแล้ว ปรากฏว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อจำแนกรายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีปัญหาในระดับน้อยและน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ

ดังนี้

ขาดการให้ความรู้และแนวปฏิบัติสำหรับผู้เตรียมตัวจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 1.65$, S.D. = 3.32) ครูที่ประกอบความดีกับโรงเรียน แต่มีเหตุต้องลาออก ทางโรงเรียนขาดการติดตาม เพื่อให้เกียรติในการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 1.65$, S.D.=3.22) ขาดหลักเกณฑ์ที่สร้างเป็นมาตรฐานสำหรับพิจารณาเพื่อให้บุคลากรพ้นจากงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในความยุติธรรม ($\bar{X} = 1.53$, S.D. = 2.98) การให้พ้นจากงานโดยการขอลาออกของบุคลากรมีจำนวนมาก ทำให้การจกัอัตรากำลังคนเป็นปัญหาในแต่ละปี ($\bar{X} = 1.37$, S.D. = 2.57) ครูที่ถูกลให้ออกและครูที่ลาออกเอง ได้รับการพิจารณาในเรื่องเงินทดแทนไม่เสมอภาคกัน ($\bar{X} = 1.12$, S.D. = 2.54)

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.23$, S.D. = 2.14)