

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ โดยสนองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาว่าโครงสร้างและงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีปัญหาในเรื่องอะไรบ้าง โดยแยกเสนอการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์โครงสร้างระบบบริหารบุคลากรของโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และจากเอกสารต่าง ๆ จากโรงเรียนที่ทำการวิจัย และจากแผนกศึกษา กองส่งเสริมการศึกษา กรมสวัสดิการทหารบก เป็นหลัก

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิทางครู โดยใช้ตารางวิเคราะห์ร้อยละ

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ๔ ประเภท คือ ตำแหน่ง การให้ค่าจ้างบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นรายข้อตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยใช้ตารางวิเคราะห์ร้อยละ

๔. การวิเคราะห์งานบริหารบุคลากรโดยใช้หมัซมิมีเลขคณิตหาค่าเฉลี่ยของแต่ละประเภทตามความเห็นของผู้บริหารและครู

๕. ปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารบุคลากรของโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์

๕.๑ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรของโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์

๕.๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากความคิดเห็นเพิ่มเติมแบบสอบถามของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรทั้ง ๔ ประเภท

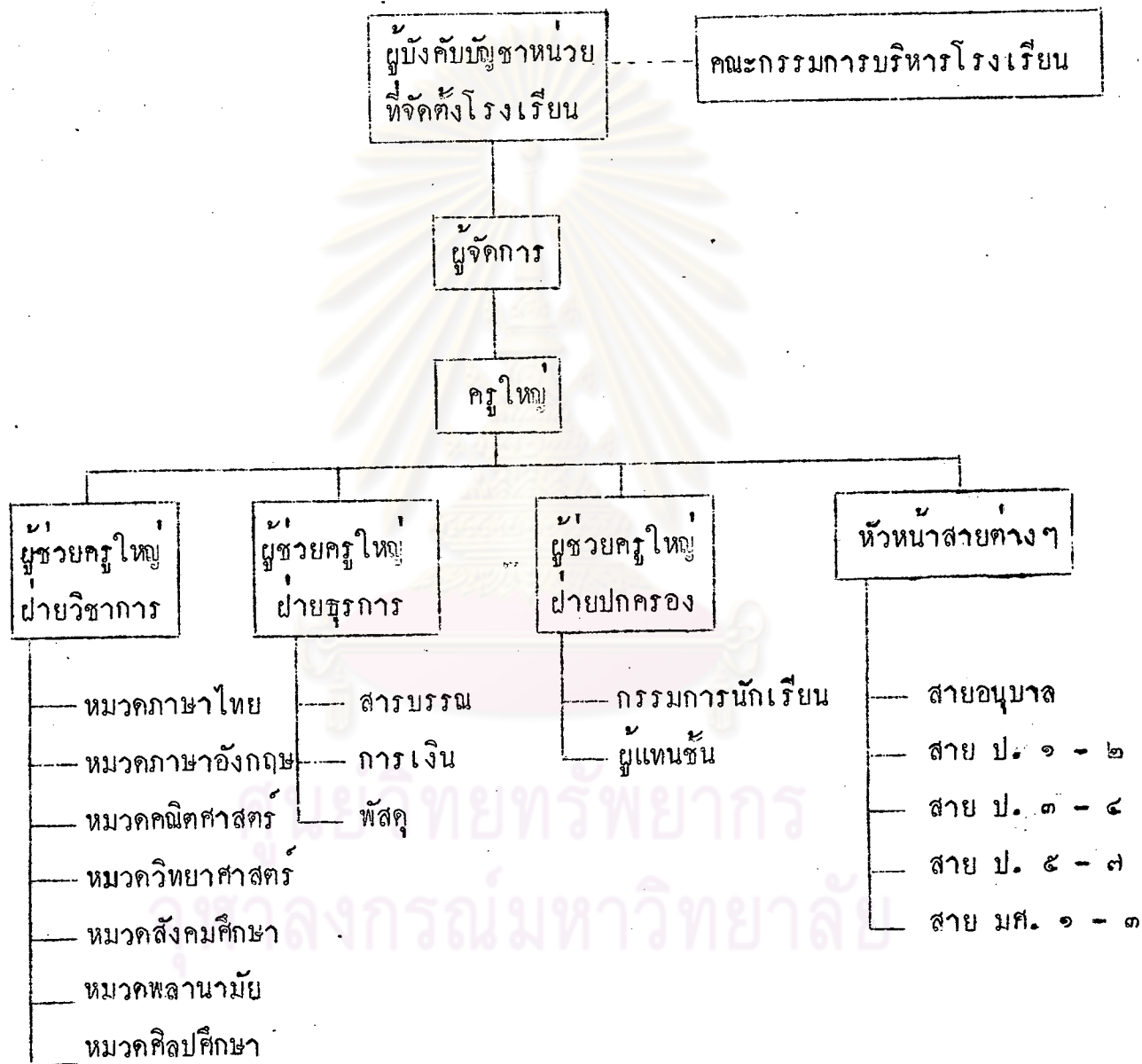
### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. โครงสร้างระบบบริหารบุคลากรของโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์ในภาคกลาง จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่ได้มาจากโรงเรียนกนต์พิบูลอุปถัมภ์และแผนกศึกษา กองส่งเสริมการศึกษา กรมสวัสดิการทหารบก จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต ปรากฏว่า โรงเรียนกนต์พิบูล

อุปถัมภ์ส่วนใหญ่มีโครงสร้างของระบบบริหารบุคลากรในโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาโดย  
 ส่วนรวมแล้วจะพบว่าโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างของโรงเรียนดังภาพ  
 ประกอบที่ ๑

รูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ที่แสดงไว้ในภาพประกอบที่ ๑ นั้น เป็น  
 โครงสร้างโดยส่วนรวมของโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ในภาคกลาง ส่วนการดำเนินงานจริง  
 ส่วนใหญ่ยังไม่เต็มรูปแบบเพราะยังไม่มีกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และการจัด  
 โรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ก็ไม่เหมือนกันทุกโรงเรียนแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตาม  
 ก็ตามมีส่วนที่โรงเรียนจะต้องเหมือนกันคือ มีผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียนเป็นเจ้าของโดย  
 ตำแหน่งในนามกองทัพก และมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่แต่งตั้งโดยผู้บังคับบัญชาหน่วย  
 นั้น ๆ ทั้งนี้เป็นข้อกำหนดของระเบียบกองทัพกว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ พ.ศ.  
 ๒๕๑๖ ในการนี้ถ้าจะพิจารณารูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์จะเห็นว่าจะเป็น  
 โครงสร้างแบบสายบังคับบัญชาสายเดียว (The line form of structure) บุคลากร  
 แต่ละคนรายงานต่อหัวหน้าเพียงคนเดียวทุกสายงาน การปฏิบัติงานไม่ต้องเกี่ยวข้องกับสายงาน  
 อื่น ครูใหญ่เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสายแต่ผู้เดียว หากมีเรื่องอะไรชี้ข้องหรือต้อง  
 การความช่วยเหลือจากสายงานอื่น ๆ ให้รายงานหัวหน้าสาย แล้วหัวหน้าสายรายงานครูใหญ่  
 ส่วนครูใหญ่จะสั่งการแก้ไขอย่างไรสุดแล้วแต่ บุคลากรไม่มีหน้าที่ประสานกันเองโดยตรงโดย  
 ครูใหญ่ไม่รู้เรื่องด้วย นอกจากนั้นรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ยังมีการจัด  
 โครงสร้างของโรงเรียนแบบคณะกรรมการ (Committees organization structure)  
 ด้วย โดยได้เพิ่มเติมคณะกรรมการเข้าไปในรูปแบบโครงสร้างแบบสายบังคับบัญชาสายเดียวที่  
 กล่าวมาแล้วนั่นเอง คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาปัญหาหรือประมวลความเห็นเพื่อเสนอแก่  
 ฝ่ายดำเนินการ นอกเหนือจากการพิจารณาและแก้ปัญหาเป็นคณะบุคคลแล้ว คณะกรรมการยังช่วย  
 ให้การบริหารเป็นไปโดยราบรื่นในบางกรณีเช่น (๑). แก้ปัญหาในการบริหารงานที่เกิดขัดแย้ง  
 อันไม่สามารถแก้ไขด้วยบุคคลหรือเจ้าหน้าที่เพียงคนเดียว (๒). เป็นหลักประกันในการยอมรับ  
 ข้อเสนอที่เสนอแนะโดยคณะกรรมการ เพราะความเห็นของคณะกรรมการย่อมมีเหตุผลรอบคอบ  
 และรัดกุมกว่าบุคคลคนเดียว

ภาพประกอบที่ ๑  
รูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนกองทัพบกอุบลราชธานี



๒. ข้อมูลส่วนตัว การที่ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลส่วนตัวเพราะผู้วิจัยเชื่อว่าการได้ทราบถึงข้อมูลส่วนตัวดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความเข้าใจงานบริหารบุคลากรได้ดีขึ้น

๒.๑ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ จากผู้บริหารจำนวน ๒๖ คน และครูจำนวน ๑๔๔ คน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้และได้รับคืน จำแนกตามลักษณะเพศได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕  
จำนวนผู้บริหารและครูทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

เพศ / กลุ่มตัวอย่าง	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร - ผู้จัดการ	๖	๑๐๐	-	-	๖	๑๐๐
- ครูใหญ่	๔	๕๐	๖	๖๐	๑๐	๑๐๐
- ผู้ช่วยครูใหญ่	๔	๕๐	๖	๖๐	๑๐	๑๐๐
ครู	๓๔	๑๔.๖๐	๑๖๐	๕๐.๕๐	๑๙๔	๑๐๐
รวม	๕๓	๒๓.๕๖	๑๗๖	๕๖.๔๔	๒๒๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ จะเห็นว่าผู้จัดการทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ เป็นเพศชาย ครูใหญ่มีเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง ผู้ช่วยครูใหญ่ก็เช่นเดียวกันมีเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง ส่วนครูมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดโดยเฉลี่ยทั้งหมดแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง

๒.๒ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับอายุ จากแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารและครูมีอายุแตกต่างกันดังแสดงไว้ในตารางที่ ๖

จากตารางที่ ๖ จะเห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๔๑ ถึง ๕๐ ปี สำหรับครูส่วนใหญ่จะมีอายุ ๓๐ ปี หรือต่ำกว่า

ตารางที่ ๖  
จำนวนผู้บริหารและครูจำแนกตามอายุ

กลุ่มตัวอย่าง ช่วงอายุ	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๓๐ ปี หรือต่ำกว่า	-	-	๔๔	๔๔.๓๕	๔๔	๔๔.๐๐
๓๑ - ๔๐	๕	๑๔.๒๓	๓๓	๓๔.๖๘	๓๘	๓๖.๔๔
๔๑ - ๕๐	๑๔	๕๓.๘๕	๑๓	๘.๕๔	๓๑	๑๓.๓๘
๕๑ - ๖๐	๓	๒๖.๙๒	๖	๓.๐๒	๑๓	๕.๓๘
รวม	๒๖	๑๐๐.๐๐	๑๙๖	๑๐๐.๐๐	๒๒๒	๑๐๐.๐๐

๒.๓ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับวุฒิทางครู จากผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแยกวุฒิทางครูของผู้บริหารและครูได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗  
วุฒิทางครูของผู้บริหารและครู

กลุ่มตัวอย่าง วุฒิทางครู	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีขึ้นไป	๒	๓.๖๘	๕	๒.๕๑	๗	๓.๑๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔	๖๘.๒๓	๑๔๔	๓๒.๓๖	๑๖๒	๓๒.๐๐
ไม่มีวุฒิกุลเลย	๖	๒๓.๐๘	๕๐	๒๕.๑๓	๕๖	๒๔.๘๘
รวม	๒๖	๑๐๐.๐๐	๑๙๙	๑๐๐.๐๐	๒๒๕	๑๐๐.๐๐



จากตารางที่ ๗ จะเห็นว่าผู้บริหารและครูส่วนมากมีวุฒิทางครูอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารและครูที่ไม่มีวุฒิทางครูเฉลี่ยมีถึงร้อยละ ๒๓.๐๕ และร้อยละ ๒๕.๑๓ ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางครูทั้งหมดคือผู้จัดการ

๓. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพผกอบถัมภ์ ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้แสดงถึงจำนวนร้อยละของแต่ละข้อในลำดับชั้นของพฤติกรรมจากแบบสอบถาม ๕ ลำดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ไม่มีเลย และพิจารณารวมลำดับชั้นของพฤติกรรม ๕ ลำดับเป็น ๒ เกณฑ์ คือ เกณฑ์มากกับเกณฑ์น้อย เกณฑ์มากในที่นี้คือการรวม "มากที่สุด" กับ "มาก" เข้าด้วยกัน ส่วนเกณฑ์น้อยคือการรวม "น้อย" "น้อยที่สุด" และ "ไม่มีเลย" เข้าด้วยกัน แล้วเปรียบเทียบความเห็นส่วนใหญ่ระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นรายข้อตั้งแต่คำถามการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

๓.๑ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร จากแบบสอบถามข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๑๑ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๘

จากตารางที่ ๘ จะเห็นว่า ข้อที่ ๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๕๔ มีความเห็นว่าการรับสมัครครูใหม่ทางโรงเรียนได้ประกาศให้ประชาชนทราบอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๒๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าความเห็นของผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่ขัดแย้งกันในเรื่องนี้ ข้อที่ ๒ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๘ มีความเห็นว่าการประกาศรับสมัครครูเข้าทำงาน โรงเรียนได้ประกาศข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่รับสมัครอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๑ มีความเห็นว่ายังอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าความเห็นของผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่ขัดแย้งกันในเรื่องนี้ ข้อที่ ๓ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๖.๑๕ มีความเห็นว่าโรงเรียนได้สรรหาครูโดยติดต่อไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๒.๘๕ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าในเรื่องนี้โรงเรียนดำเนินการอยู่ในเกณฑ์น้อย ข้อที่ ๔ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๘.๖๑ มีความเห็นว่า อัตรากำลังคนกับปริมาณงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๗.๗๘ มีความเห็นว่าอยู่

ตารางที่ ๘

แสดงงานบริหารบุคลากรด้านการให้คำปรึกษาบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้ตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๑. โรงเรียนประกาศรับครูใหม่ให้ประชาชนทราบฯ	๒๓.๐๘	๖.๕๓	๓๘.๔๖	๓๑.๖๕	๑๑.๕๔	๒๖.๖๒	๓.๘๕	๑๓.๐๘	๒๓.๐๘	๑๓.๕๘	—	๐.๕๐
๒. โรงเรียนได้ประกาศข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่รับสมัครฯ	๑๑.๕๔	๑.๕๐	๕๓.๘๕	๓๒.๖๖	๑๑.๕๔	๒๔.๑๒	๓.๘๕	๑๓.๕๘	๑๕.๓๘	๒๓.๖๑	๓.๘๕	๐.๕๐
๓. โรงเรียนสรรหาครูโดยติดต่อสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ	—	๑.๐๐	๓.๘๕	๕.๕๒	๕๐.๐๐	๑๘.๐๘	๑๕.๓๘	๑๘.๐๘	๓๐.๓๓	๕๔.๓๓	—	๐.๕๐
๔. โรงเรียนมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานฯ	๑๕.๓๘	๒.๐๑	๖๘.๒๓	๓๘.๖๘	๑๕.๓๘	๓๖.๑๘	—	๑๑.๕๕	—	๑๐.๐๕	—	๐.๕๐
๕. ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกและบรรจุครูใหม่	๑๕.๓๘	๒๒.๖๑	๖๕.๓๘	๔๖.๒๓	๑๕.๓๘	๑๖.๕๘	๓.๘๕	๓.๐๓	—	๓.๐๓	—	๐.๕๐
๖. โรงเรียนแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกครูใดที่เหมาะสมฯ	๑๕.๓๘	๓.๕๓	๕๐.๐๐	๓๕.๖๓	๑๘.๒๓	๓๐.๑๕	—	๑๒.๕๖	๑๕.๓๘	๑๓.๐๖	—	๑.๐๐

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๗. ขอสมัครคัดเลือกครูตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง	๗.๖๘	๓.๕๑	๖๘.๒๓	๓๓.๑๖	๗.๖๘	๒๘.๖๖	๗.๖๘	๑๓.๐๖	๓.๘๕	๑๕.๐๕	๓.๘๕	๖.๕๓
๘. ครูใหญ่มอบงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถ	๒๖.๘๒	๕.๐๒	๖๑.๕๕	๕๘.๒๕	๗.๖๘	๒๐.๖๐	—	๑๕.๕๗	—	๑๑.๐๕	๓.๘๕	๐.๕๐
๙. โรงเรียนกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูใหม่เหมาะสม	๓.๘๕	๓.๐๑	๓๕.๖๑	๒๑.๑๐	๑๕.๓๘	๓๐.๑๕	—	๑๑.๕๕	๕๖.๑๕	๓๓.๑๖	—	๑.๐๐
๑๐. โรงเรียนรับครูโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก	๑๑.๕๕	๕.๕๒	๒๓.๐๘	๑๘.๕๕	๑๘.๕๓	๒๘.๑๕	๓๐.๓๗	๒๖.๑๑	๑๕.๓๘	๒๕.๖๖	—	๑.๐๐
๑๑. บุคลากรในกรมกองที่โรงเรียนตั้งอยู่ มาสมัครเป็นครูได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ	๒๖.๘๒	๓๐.๖๕	๓๘.๕๖	๕๑.๒๐	๓.๘๕	๕.๕๒	๓.๘๕	๑.๕๐	๒๖.๘๒	๒๑.๖๖	—	๐.๕๐
ค่าเฉลี่ยรวม	๑๕.๓๗	๗.๕๕	๕๖.๑๕	๓๖.๒๕	๑๖.๐๘	๒๓.๓๑	๖.๕๓	๑๓.๕๗	๑๖.๐๘	๒๑.๓๓	๑.๐๕	๑.๑๕



ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าความเห็นของผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่ขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๕ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๗๖ มีความเห็นว่า ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและบรรจุครูใหม่อยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๘.๘๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้จัดการมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์มาก

ข้อที่ ๖ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๘ มีความเห็นว่า คณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้งเพื่อคัดเลือกครูเข้าทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๕.๗๗ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๗ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๒.๘๒ มีความเห็นว่า ข้อสอบที่ใช้ในการสอบคัดเลือกครูตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๗๗ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๘ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๘.๘๖ มีความเห็นว่า ครูใหญ่มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๓.๒๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าครูใหญ่มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถ

ข้อที่ ๙ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๕๓ มีความเห็นว่า โรงเรียนกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูใหม่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๔.๘๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าการทดลองปฏิบัติงานสำหรับครูใหม่ยังไม่ค่อยเหมาะสม

ข้อที่ ๑๐ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๘ มีความเห็นว่าโรงเรียนได้รับครูเข้าทำงานโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๔.๘๗ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการสอบคัดเลือกครูเข้าทำงาน

ข้อที่ ๑๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๘ มีความเห็นว่าบุคลากรของทหารในกรมกองที่โรงเรียนตั้งอยู่มาสมัครเข้าทำงานในโรงเรียนจะได้รับการพิจารณาพิเศษอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๘๕ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนได้พิจารณาบุคลากรทหารในกรมกองที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นพิเศษมากกว่าบุคคลอื่น

สรุป ในคํานการให้คํามาซึ่งบุคลากร ๑๑ ข้อ นั้น ผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกัน ๖ ข้อ ( ๓, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑ ) และมีความเห็นขัดแย้งกัน ๕ ข้อ ( ๑, ๒, ๔, ๖, ๗ )

๓.๒ คํานการบำรุงรักษากุศลาคาร จากแบบสอบถามข้อที่ ๑๒ ถึงข้อที่ ๓๓ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๕

จากตารางที่ ๕ จะเห็นว่า

ข้อที่ ๑๒ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๔.๖๑ มีความเห็นว่า ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๖.๓๓ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้จัดการมีส่วนร่วมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูอยู่ในเกณฑ์มาก

ข้อที่ ๑๓ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๗.๖๘ มีความเห็นว่าหัวหน้าหมวดความีโอกาสร่วมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูในหมวดอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๒.๗๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๑๔ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๘.๔๖ มีความเห็นว่า การขึ้นเงินเดือนครูในโรงเรียนผู้บริหารได้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๔.๗๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๑๕ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๙.๒๓ มีความเห็นว่า ผู้บริหารได้แจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครูอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๗.๒๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๑๖ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๙ มีความเห็นว่า โรงเรียนได้สำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๗.๘๙ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยได้สำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพเท่าที่ควร

ตารางที่ ๕

แสดงงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้ตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๑๒. ผู้จัดการมีส่วนในการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนครู	๑๔.๒๓	๑๘.๐๔	๖๕.๓๘	๔๘.๒๔	๓.๖๔	๒๒.๑๑	—	๓.๕๔	๓.๖๔	๓.๐๑	—	๑.๐๐
๑๓. หัวหน้าหมวดวิชาชีพมีโอกาสรวมพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนครูในหมวด	๒๓.๐๘	๕.๕๕	๓๔.๖๑	๓๓.๖๓	๑๕.๓๘	๑๐.๕๕	๓.๘๕	๑๐.๕๕	๑๕.๒๓	๓๑.๖๖	๓.๘๕	๔.๐๒
๑๔. ผู้บริหารใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเงินเคื่อนครู	๒๖.๕๒	๖.๕๓	๖๑.๕๕	๓๓.๑๘	๓.๖๔	๒๑.๑๐	—	๒๐.๖๐	—	๑๓.๐๖	๓.๘๕	๑.๕๐
๑๕. โรงเรียนแจ้งให้ครูทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อนครู	๒๖.๕๒	๘.๐๔	๕๒.๓๑	๓๓.๖๓	๑๑.๕๕	๒๔.๑๒	๓.๖๔	๑๒.๕๖	๓.๘๕	๒๐.๖๐	๓.๖๔	๑.๐๐
๑๖. โรงเรียนสำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพ	—	๑.๕๐	๓๔.๖๑	๒๐.๑๐	๕๒.๓๑	๒๒.๑๑	—	๑๕.๕๘	๒๓.๐๘	๔๐.๒๐	—	๐.๕๐
๑๗. โรงเรียนจำหน่ายสิ่งของจำเป็นราคาถูกให้แก่ครู	—	๑.๕๐	๒๓.๐๘	๑๑.๐๕	๑๕.๒๓	๑๘.๐๔	๑๑.๕๕	๑๕.๕๘	๔๖.๑๕	๕๓.๖๓	—	๐.๕๐

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๑๘. โรงเรียนจัดสถานที่ทำงานให้ครู เหมาะสม	๓๘.๘๕	๕.๐๓	๓๓.๐๘	๓๓.๖๘	๒๓.๐๘	๓๐.๑๕	—	๑๓.๐๘	—	๕.๕๕	—	๐.๕๐
๑๙. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ	๓.๖๘	๕.๐๓	๒๓.๐๘	๒๖.๖๓	๓๐.๓๓	๑๕.๐๓	๑๕.๒๓	๕.๐๘	๑๕.๒๓	๕๓.๓๒	—	๐.๕๐
๒๐. โรงเรียนช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาล	—	๑.๕๐	๓๕.๖๑	๒๐.๑๐	๑๑.๕๕	๒๒.๖๑	๓๐.๓๓	๑๕.๕๘	๑๕.๒๓	๓๕.๓๐	๓.๘๕	๐.๕๐
๒๑. โรงเรียนจัดบริการคานสุขภาพอนามัย แก่ครู	—	๑.๐๐	๓๐.๓๓	๑๘.๕๕	๓๘.๕๖	๒๒.๖๑	๑๕.๓๘	๑๓.๐๘	๑๕.๓๘	๕๐.๒๐	—	๐.๕๐
๒๒. โรงเรียนจัดบริการคานสันตนาการ แก่ครู	—	—	๑๑.๕๕	๑๕.๐๓	๕๓.๖๘	๒๒.๑๓	๑๑.๕๕	๒๒.๖๓	๑๑.๕๕	๒๕.๖๕	๓.๖๘	๒.๕๑
๒๓. โรงเรียนจัดบริการคานการเงิน แก่ครู	๑๑.๕๕	๓.๕๑	๓๐.๓๓	๒๓.๑๓	๓๕.๖๑	๒๓.๖๕	๑๑.๕๕	๑๕.๖๐	๑๑.๕๕	๒๑.๑๐	—	๑.๐๐

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๒๔. โรงเรียนจัดทำเอกสารแจ้งข่าวทาง โทรศัทพ์	๓.๘๕	๕.๐๓	๓๓.๐๘	๔๘.๓๔	๕๓.๐๘	๕๐.๑๐	—	๑๓.๐๘	—	๘.๕๔	—	๐.๕๐
๒๕. โรงเรียนจัดการพบปะสังสรรค์ระหว่าง ผู้บริหารกับครู	—	—	๓๔.๖๑	๑๓.๐๘	๕๓.๖๘	๕๐.๓๐	๓.๖๘	๒๘.๑๔	—	๑๔.๐๓	—	—
๒๖. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู	—	๓.๐๑	๖๑.๕๔	๕๓.๒๒	๓๐.๓๓	๕๓.๑๓	๓.๘๕	๒๑.๑๐	—	๕.๕๒	๓.๘๕	๑.๐๐
๒๗. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู	—	—	๕๖.๑๕	๓๐.๖๕	๕๖.๑๕	๓๔.๖๓	๓.๘๕	๕๑.๑๐	—	๑๓.๕๓	๓.๘๕	—
๒๘. ผู้บริหารเอาใจใส่และแก้ปัญหาครู แตกแยกกัน	๕๓.๐๘	๓.๐๑	๕๓.๘๕	๓๓.๖๓	๑๑.๕๔	๒๘.๑๔	๓.๖๘	๒๐.๖๐	—	๑๒.๐๖	๓.๘๕	๑.๕๐
๒๙. ผู้บริหารประสานการปฏิบัติงานระหว่าง หมวดวิชาและหน่วยงานย่อย	๑๑.๕๔	๒.๕๑	๕๐.๐๐	๓๓.๖๘	๓๐.๓๓	๕๖.๑๓	—	๒๑.๑๐	—	๑๑.๐๕	๓.๖๘	๑.๕๐



ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๓๐. โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาวิจัย ลาป่วยของครูเหมาะสม	๓๔.๖๑	๕.๐๔	๕๓.๖๕	๕๔.๓๓	๓.๖๕	๑๕.๐๕	—	๓.๐๓	—	๕.๕๕	—	๐.๕๐
๓๑. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบสวน ผู้กระทำผิดเหมาะสม	๒๓.๐๘	๔.๕๒	๔๖.๓๑	๓๕.๓๐	๓๐.๓๓	๒๖.๖๓	๓.๘๕	๑๔.๐๓	—	๑๕.๐๓	—	—
๓๒. โรงเรียนประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับ กระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบ	๓.๖๕	๓.๕๑	๓๓.๐๘	๕๒.๓๐	๑๕.๓๘	๕๘.๑๔	—	๑๕.๕๘	๓.๘๕	๑๐.๐๕	—	—
๓๓. ครูในโรงเรียนกระทำผิดระเบียบวินัย	๓.๖๕	๒.๐๑	๑๑.๕๔	๕๓.๖๖	๓๘.๔๖	๓๕.๑๕	๑๕.๕๓	๒๑.๑๐	๕๓.๐๘	๑๓.๕๓	—	๐.๕๐
ค่าเฉลี่ยรวม	๑๐.๕๕	๔.๕๓	๔๔.๐๕	๓๑.๘๖	๒๖.๕๖	๕๕.๑๕	๓.๑๓	๑๓.๐๖	๕.๒๖	๒๐.๘๑	๒.๑๐	๐.๘๕



ข้อที่ ๑๗ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๖.๘๒ มีความเห็นว่า โรงเรียนได้มีการจัดจำหน่ายสิ่งของจำเป็นในราคาถูกลงให้แก่ครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๗๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยได้จัดจำหน่ายสิ่งของจำเป็นในราคาถูกลงให้แก่ครูเท่าที่ควร

ข้อที่ ๑๘ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๖.๘๓ มีความเห็นว่า ผู้บริหารได้จัดสถานที่ทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๗๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อ ๑๙ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๘.๒๓ มีความเห็นว่าผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่ออยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๗.๘๓ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้บริหารไม่ค่อยสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๐ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๕๔ มีความเห็นว่า โรงเรียนมีส่วนช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๗.๘๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนยังไม่ค่อยได้ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๘.๒๒ มีความเห็นว่าโรงเรียนได้จัดบริการด้านอนามัยแก่ครูในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๘.๘๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนยังไม่ค่อยได้จัดบริการด้านอนามัยแก่ครูเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๒ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๗๗ มีความเห็นว่าโรงเรียนจัดบริการด้านสันตนาการแก่ครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๒.๘๑ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนไม่ค่อยได้จัดบริการด้านสันตนาการแก่ครูเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๓ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๗.๖๕ มีความเห็นว่าโรงเรียนจัดบริการช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่ครูในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๘.๓๔ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนไม่ค่อยได้จัดบริการช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่ครูเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๔ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๖.๕๓ มีความเห็นว่า โรงเรียนจัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่ง และระเบียบการเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนให้ครูทราบอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๓.๗๗ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์มาก

ข้อที่ ๒๕ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๓๘ มีความเห็นว่าโรงเรียนจัดให้มีการพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๒.๕๑ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย

ข้อที่ ๒๖ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๕๔ มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนสนิทสนมกันอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๒.๗๕ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๒๗ ผู้บริหารร้อยละ ๕๐.๐๐ มีความเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนยังสนิทสนมกันอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๙.๔๔ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้บริหารกับครูไม่ค่อยสนิทสนมกันเท่าที่ควร

ข้อที่ ๒๘ ผู้บริหารร้อยละ ๗๖.๕๓ มีความเห็นว่าผู้บริหารเอาใจใส่และแก้ปัญหาครูแตกแยกกันอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๘๐ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๒๙ ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๑.๕๔ มีความเห็นว่า ผู้บริหารได้มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่างหมวดวิชาหรือหน่วยงานย่อยในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๘.๒๘ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๓๐ ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๒.๓๐ มีความเห็นว่าโรงเรียนได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาภกิจ ลาป่วยของครูได้เหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๓.๘๑ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าหลักเกณฑ์การลาภกิจ ลาป่วยของครูนั้นเหมาะสมแล้ว

ข้อที่ ๓๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๓.๒๙ มีความเห็นว่าโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยที่เหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๕.๗๗ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๓๒ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๙๙ มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการประกาศ  
ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่  
ร้อยละ ๕๓.๙๙ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็น  
ขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๓๓ ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐.๙๙ มีความเห็นว่าโรงเรียนมีครูที่กระทำผิด  
ระเบียบวินัยอยู่ในเกณฑ์น้อยและครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๓.๘๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่น  
เดียวกัน แสดงว่าในโรงเรียนมีครูจำนวนน้อยที่กระทำผิดระเบียบวินัย

สรุป ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ๒๒ ข้อ นั้น ผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกัน  
๑๓ ข้อ ( ๑๒, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๗, ๓๐, และ ๓๓ ) และม  
ีความเห็นขัดแย้งกัน ๘ ข้อ ( ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๒๖, ๒๘, ๒๙, ๓๑ และ ๓๒ )

๓.๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร จากแบบสอบถามข้อที่ ๓๔ ถึงข้อที่ ๔๐ ดังแสดง  
ไว้ในตารางที่ ๑๐

จากตารางที่ ๑๐ จะเห็นว่า

ข้อที่ ๓๔ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๓.๐๙ มีความเห็นว่า ครูใหญ่ให้คำแนะนำและ  
ช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์มาก และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ  
๕๘.๙๙ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน แสดงว่าครูใหญ่ได้พยายามนิเทศงานอยู่ใน  
เกณฑ์มาก

ข้อที่ ๓๕ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๒.๓๑ มีความเห็นว่า ความเหมาะสมในการจัด  
โครงการปฐมนิเทศครูใหม่ของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๕.๙๔ มี  
ความเห็นว่ายู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโครงการปฐมนิเทศที่ดำเนินการอยู่ยังไม่ค่อย  
เหมาะสม

ข้อที่ ๓๖ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๙๙ มีความเห็นว่า โรงเรียนมีการจัดโครงการ  
อบรมครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๔.๓๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียว  
กัน แสดงว่าโรงเรียนดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย

ข้อที่ ๓๗ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๒.๓๐ มีความเห็นว่า โรงเรียนได้เชิญวิทยากร  
หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่ครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๔.๔๗



ตารางที่ ๑๐

แสดงงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกู้ภัยตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๓๔. ครูใหญ่ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน	๗.๖๘	๖.๐๓	๖๕.๓๘	๕๒.๗๖	๒๓.๐๘	๑๘.๕๙	—	๑๓.๕๗	—	๙.๐๘	๓.๘๕	—
๓๕. โรงเรียนจัดโครงการปฐมนิเทศครูใหม่เหมาะสม	—	—	๑๕.๓๘	๙.๐๘	๕๖.๑๕	๓๐.๑๕	๒๓.๐๘	๒๑.๑๐	๑๕.๓๘	๓๘.๖๘	—	๑.๐๐
๓๖. โรงเรียนจัดโครงการฝึกอบรมครู	๓.๘๕	๑.๕๐	๑๕.๓๘	๒๓.๖๒	๕๗.๖๘	๓๐.๖๕	๑๑.๕๘	๒๓.๑๑	๑๑.๕๘	๒๐.๖๐	—	๐.๕๐
๓๗. โรงเรียนเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่ครู	—	—	๗.๖๘	๕.๐๓	๕๒.๓๑	๒๘.๖๘	๑๕.๓๘	๒๒.๖๑	๓๘.๖๑	๕๓.๒๒	—	๐.๕๐
๓๘. โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	๗.๖๘	๑.๐๐	๕๒.๓๑	๓๑.๑๕	๓๘.๖๑	๒๕.๑๒	๓.๘๕	๒๑.๑๐	๑๑.๕๘	๑๙.๖๐	—	๒.๐๑
๓๙. โรงเรียนส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น	๒๓.๐๘	๒.๐๑	๕๗.๖๘	๓๖.๖๘	๑๙.๒๓	๓๓.๑๖	—	๒๘.๖๒	—	๓.๐๑	—	๘.๕๐
๔๐. การส่งครูเข้าอบรมผู้บริหารคัดเลือกเหมาะสม	๒๓.๐๘	๓.๐๑	๕๗.๖๘	๓๙.๗๐	๑๕.๓๘	๓๓.๑๖	—	๑๓.๐๖	—	๑๐.๕๕	๓.๘๕	๐.๕๐
ค่าเฉลี่ยรวม	๙.๓๘	๑.๕๘	๓๗.๓๖	๒๘.๒๘	๓๘.๐๗	๒๘.๕๐	๗.๖๘	๑๙.๘๘	๑๐.๕๘	๒๐.๖๗	๑.๑๐	๐.๗๒



มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าโรงเรียนดำเนินการเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย  
ข้อที่ ๓๘ ผู้บริหาร ร้อยละ ๕๐.๐๐ มีความเห็นว่าโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
งานของครูอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๕.๘๒ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย  
แสดงว่าโรงเรียนดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย

ข้อที่ ๓๙ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๙๙ มีความเห็นว่าโรงเรียนได้ส่งครูเข้าร่วม  
อบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ  
๖๐.๙๙ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้ง  
กันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๔๐ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐.๙๙ มีความเห็นว่าในการคัดเลือกครูเพื่อเข้า  
รับการอบรม ผู้บริหารได้คัดเลือกเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๙๙ มี  
ความเห็นเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันใน  
เรื่องนี้

สรุป ในด้านการพัฒนาบุคลากร ๙ ข้อ นั้น ผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกัน ๕ ข้อ  
( ๓๘, ๓๙, ๓๖, ๓๗ และ ๓๘ ) และมีความเห็นขัดแย้งกัน ๒ ข้อ ( ๓๙ และ ๔๐ )

๓.๔ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จากแบบสอบถามข้อที่ ๔๑ ถึงข้อที่ ๔๔  
จึงแสดงไว้ในตารางที่ ๑๑

จากตารางที่ ๑๑ จะเห็นว่า

ข้อที่ ๔๑ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๑.๕๓ มีความเห็นว่าความเหมาะสมของระเบียบ  
กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ครูออกจากงานของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ  
๕๔.๙๙ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็น  
ขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๔๒ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๙.๖๙ มีความเห็นว่า ครูใหญ่มีส่วนในการ  
พิจารณาเลิกจ้างครูในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๙.๓๔ มีความเห็นว่า  
อยู่ในเกณฑ์มาก แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่กับครูส่วนใหญ่มีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องนี้

ข้อที่ ๔๓ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีความเห็นว่าการออกจากงานของครูแต่  
ละมืออยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๐.๙๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๑๑

แสดงงานบริหารบุคลากรที่งานการใหญ่ที่สุดที่พ้นจากงานของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ลำดับชั้นของพฤติกรรม	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีเลย		ไม่ตอบ	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
๔๑. โรงเรียนกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูออกจากงานเหมาะสม	๒๖.๕๒	๔.๕๒	๓๔.๖๑	๓๙.๓๐	๒๖.๕๒	๒๖.๑๓	๓.๖๙	๑๘.๐๙	—	๑๐.๕๕	๓.๘๕	๑.๐๐
๔๒. ครูใหญ่มีส่วนในการเลิกจ้างครู	๑๕.๓๘	๑๔.๐๓	๒๓.๐๘	๕๓.๒๓	๑๕.๓๘	๑๑.๐๕	๒๓.๐๘	๓.๐๓	๑๙.๒๓	๑๓.๐๖	๓.๘๕	๑.๕๐
๔๓. การออกจากงานของครูแต่ละปี	—	๒.๐๑	—	๖.๕๓	๔๒.๓๑	๔๓.๓๔	๔๖.๑๕	๓๓.๖๓	๑๑.๕๔	๙.๕๕	—	๐.๕๐
๔๔. การพิจารณาให้ครูออกจากงานกรณีการที่แต่งตั้งมีความเหมาะสม	๑๕.๓๘	๓.๕๑	๒๖.๕๒	๓๕.๖๓	๑๕.๓๘	๒๐.๑๐	๓.๖๙	๑๓.๐๖	๒๓.๐๘	๒๑.๑๐	๑๑.๕๔	๖.๕๓
ค่าเฉลี่ยรวม	๑๔.๔๒	๖.๐๓	๒๑.๑๕	๓๓.๓๙	๒๕.๐๐	๒๖.๒๖	๒๑.๑๕	๑๓.๙๖	๑๓.๔๖	๑๓.๕๓	๔.๘๑	๒.๓๙

แสดงว่าการออกจากงานของครูแต่ละปีมีจำนวนน้อย

ข้อที่ ๔๔ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๖.๑๕ มีความเห็นว่า คณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ครูออกจากงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์น้อย และครูส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๔.๒๖ มีความเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน แสดงว่าการตั้งกรรมการเพื่อพิจารณาให้ครูออกจากงานยังไม่ค่อยเหมาะสมนัก ในข้อนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารและครูลงความเห็นว่ายโรงเรียนไม่มีคณะกรรมการในเรื่องนี้ถึงร้อยละ ๒๓.๐๔ และ ร้อยละ ๒๑.๑๐ ตามลำดับสรุป ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จากแบบสอบถามนั้น ผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกัน ๒ ข้อ ( ๔๓ และ ๔๔ ) และมีความเห็นขัดแย้งกัน ๒ ข้อ ( ๔๑ และ ๔๒ )

๔. คะแนนเฉลี่ยของงานบริหารบุคลากรแต่ละประเภทตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อถามใดในแบบสอบถามที่ขอความถูกต้อง เหมาะสมและตรงกับหลักวิชาการบริหารบุคลากร คำตอบว่า "มากที่สุด" ให้นำหนักคะแนน ๕ คะแนน "มาก" ๔ คะแนน "น้อย" ๓ คะแนน "น้อยที่สุด" ๒ คะแนน และ "ไม่มีเลย" ๑ คะแนน ส่วนข้อถามใดขัดกับหลักวิชาหรือเป็นข้อถามทางลบ ให้นำหนักคะแนนกลับกันคือ "มากที่สุด" ให้นำหนักคะแนน ๑ คะแนน "มาก" ๒ คะแนน "น้อย" ๓ คะแนน "น้อยที่สุด" ๔ คะแนน และ "ไม่มีเลย" ๕ คะแนน เมื่อให้คะแนนดังกล่าวเป็นรายชื่อแล้วจึงแยกคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของงานบริหารบุคลากรแต่ละประเภท ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๑๒ และภาพประกอบที่ ๒

จากตารางที่ ๑๒ และภาพประกอบที่ ๒ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและครู เห็นว่างานบริหารบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนกองทัพกอบุญดีในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์น้อย ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มครูลงความเห็นคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๓ (น้อย) ถึง ๓ ประเภท คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร ส่วนผู้บริหารถึงแม้จะไม่ต่ำกว่า ๓ แต่ก็สูงกว่า ๓ เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

๕. ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบุญดี

จากการได้วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ จากเอกสาร การสังเกต และสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนกองทัพกอบุญดี ปรากฏว่า เนื่องจากโรงเรียนกองทัพกอบุญดีเป็นโรงเรียนราษฎร์ ประเภทหนึ่งภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. ๒๔๘๗ และระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับโครงสร้างการจัดหน่วยบริหารโรงเรียน มีข้อกำหนดของ

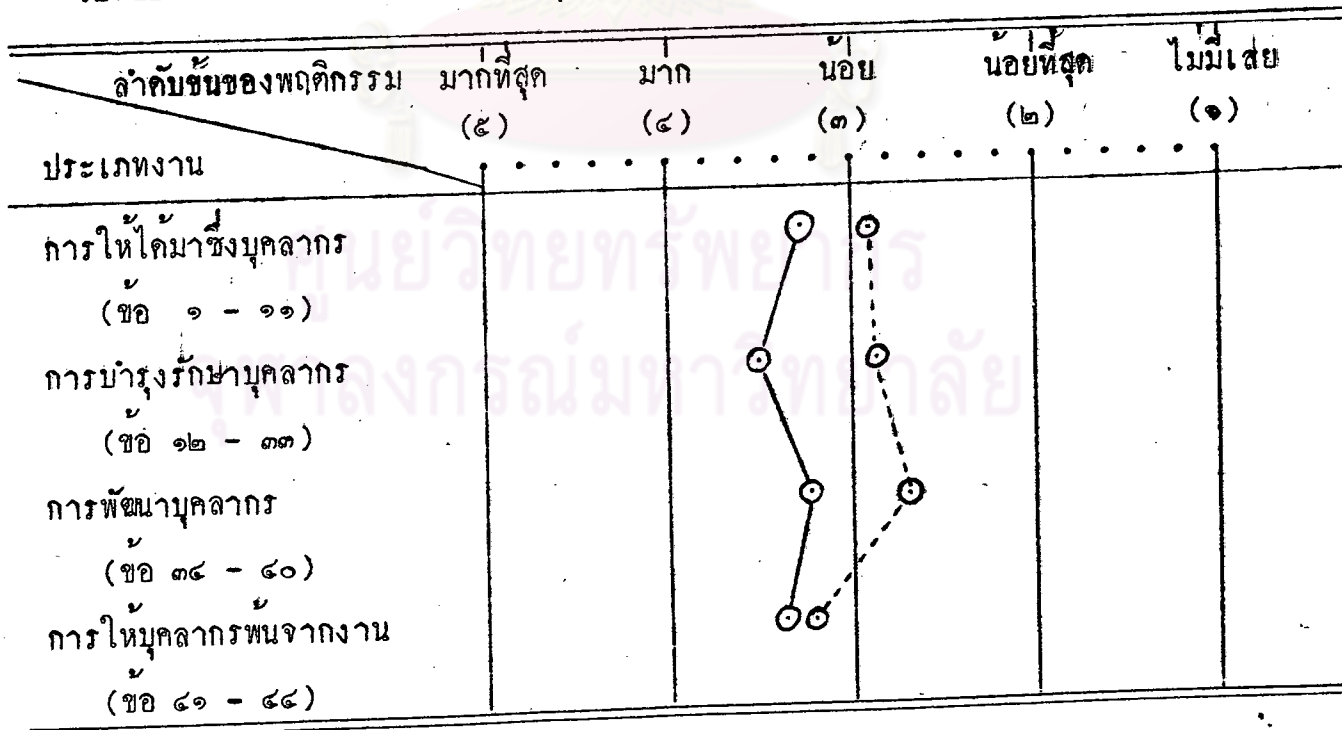
ตารางที่ ๑๒

คะแนนเฉลี่ยของงานบริหารบุคลากรแต่ละประเภทตามความเห็นของผู้บริหารและครู

ประเภทงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร	ครู
การให้ค่าจ้างบุคลากร (ข้อที่ ๑ - ๑๑)		๓.๓๓	๒.๘๘
การบำรุงรักษาบุคลากร (ข้อที่ ๑๒ - ๓๓)		๓.๕๕	๒.๘๓
การพัฒนาบุคลากร (ข้อที่ ๓๔ - ๕๐)		๓.๒๘	๒.๗๑
การให้บุคลากรพ้นจากงาน (ข้อที่ ๕๑ - ๕๕)		๓.๓๘	๓.๒๒

ภาพประกอบที่ ๒

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยงานบริหารบุคลากรแต่ละประเภทตามความเห็นของผู้บริหารและครู



————— ผู้บริหาร  
 - - - - - ครู



พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้ระบุไว้ว่า โรงเรียนราษฎร์ต้องมี "เจ้าของ" เป็นผู้รับผิดชอบในการตั้ง การดำรงอยู่ และการเลิกล้มกิจการโรงเรียน มี "ผู้จัดการ" รับผิดชอบในการปกครองโรงเรียนโดยเป็นผู้ดำเนินงานฝ่ายธุรการและควบคุมครูใหญ่ ครู และนักเรียน และมีครูใหญ่รับผิดชอบในงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและเป็นหัวหน้าควบคุมครูและนักเรียนในโรงเรียน จะเห็นว่าข้อกำหนดกฎหมายระบุให้ทั้งผู้จัดการและครูใหญ่ควบคุมครูและนักเรียน ทำให้โครงสร้างการจัดหน่วยงานบริหารมีการควบคุมซ้ำซ้อนกัน การที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ผู้จัดการและครูใหญ่ซ้ำซ้อนกันเช่นนี้ ทำให้ครู นักเรียน เกิดความสับสนถ้าหากเกิดการฉัดแย้งกัน ระหว่างครูใหญ่กับผู้จัดการ เพราะไม่รู้จะเชื่อใครกันแน่ อย่างไรก็ตามโรงเรียนกองทัพกอบกู้ประชาชาติ เนื่องจากผู้จัดการเป็นข้าราชการทหารบก มีภารกิจด้านทหารต้องกระทำไม่ค่อยมีเวลาว่าง ประกอบกับไม่สัมพันธ์ทางด้านการศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่จึงมักมอบอำนาจให้ครูใหญ่ดำเนินการแทนในหลาย ๆ ด้านหรือเกือบทั้งหมด ปัญหาเรื่องการควบคุมซ้ำซ้อนจึงมีไม่มากนัก

๖. ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากร ที่รวบรวมได้จากท้ายแบบสอบถามของผู้บริหาร และครู ปรากฏว่า จากแบบสอบถามผู้บริหารจำนวน ๒๖ ฉบับ ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นท้ายแบบสอบถามมา ๒๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๗ ส่วนครูจำนวน ๑๔๘ ฉบับ ผู้แสดงความคิดเห็นท้ายแบบสอบถามมาจำนวน ๑๔๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๕๔ ความคิดเห็นทั้งของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูสรุปผลเปรียบเทียบได้ดังนี้

๖.๑ ปัญหาด้านการให้ค่าจ้างบุคลากร

ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนกองทัพกอบกู้ประชาชาติไม่ค่อยมีโอกาสได้คัดเลือกครูที่ดี เพราะครูมีวุฒิและความรู้ดีมักไปสอบเข้าโรงเรียนรัฐบาล ประกอบกับโรงเรียนกองทัพกอบกู้ประชาชาติส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลชุมชน อยู่ในค่ายทหาร การเข้าออกไม่ค่อยสะดวก จึงทำให้บุคคลภายนอกกรมกองทหารไม่นิยมมาสมัครเป็นครูในโรงเรียน ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกมักจะมีปัญหาเรื่อง นายทหารในกรมกองหรือครูในโรงเรียนฝากบุตรหลานญาติมิตร เข้าทำงานในแต่ละปีเป็นจำนวนไม่น้อย ทำให้โรงเรียนได้ครูบางคนที่ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

ครู ส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนดำเนินการประกาศรับสมัครครูให้ประชาชน



ทราบไม่ทั่วถึง ทำให้คนที่มีความสามารถมาสมัครน้อย ประกอบกับโรงเรียน  
กองทัพกอบกู้ปล้นภัยจำนวนไม่น้อยที่พิจารณาบุตรหลานทหารในกรมกองเป็นพิเศษมาก  
กว่าบุคคลอื่น จึงทำให้การสอบคัดเลือกไม่ยุติธรรม ทำให้ได้คนที่ไม่ดีเท่าที่ควร  
มาทำงาน และทำให้การสอนในโรงเรียนขาดคุณภาพด้วย

๖.๒ ปัญหาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าการศึกษาบำเหน็จแต่ละปีมีขอบเขตจำกัดให้ได้  
ไม่เต็มที่ ต้องพิจารณาตามกำลังเงิน คือขึ้นอยู่กับกำไรของโรงเรียนด้วย เลยทำให้  
ไม่สามารถให้บำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทั่วถึง ส่วนด้านสวัสดิการจะมีปัญหาเฉพาะ  
ครูพลเรือนที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างประจำของกรมสวัสดิการทหารบก กล่าวคือ ครู  
พลเรือนจะได้รับสวัสดิการน้อยกว่า

ครู มีความเห็นว่าในเรื่องบำเหน็จประจำปีนั้นโรงเรียนไม่ได้วางหลักเกณฑ์  
ที่แน่นอน บางครั้งทำงานอย่างดีที่สุดแล้วไม่ได้ผลตอบแทนด้านบำเหน็จที่เหมาะสม  
ทำให้ขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดี นอกจากนั้นครูพลเรือนเกิดความน้อยเนื้อ  
ต่ำใจเพราะอยู่โรงเรียนเดียวกัน งานเท่ากัน แต่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน  
ครูที่เป็นลูกจ้างประจำของกรมสวัสดิการทหารบกจะมีสิทธิมากกว่า เช่น ในด้าน  
การรักษาพยาบาลและเงินค่าช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

๖.๓ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร มีความเห็นว่าการฝึกอบรมยังทำได้ไม่เต็มที่ด้วย ๒ สาเหตุ  
สาเหตุแรก คือขาดตัวบุคคลที่จะดำเนินการอบรมขึ้นในโรงเรียนได้ ต้องอาศัย  
เมื่อทางจังหวัดหรืออำเภออบรมแล้วโรงเรียนจึงส่งครูเข้ารับการอบรม สาเหตุ  
ประการที่สอง คือโรงเรียนไม่มีเงินเพียงพอในการดำเนินการจัดฝึกอบรม

ครู มีความเห็นว่าทางโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมน้อยมาก  
และครูไม่ค่อยมีโอกาสไปอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้ความรู้ของครูในโรงเรียน  
ไม่ทันสมัยเท่าที่ควร

๖.๔ ปัญหาด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ผู้บริหาร ให้ความเห็นในเรื่องการให้ครูพ้นจากงานว่าเป็นเรื่องยากที่จะ

กำหนดว่าความผิดร้ายแรงเพียงใดจึงจะถือว่าควรถึงขั้นให้ออกจากงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในโรงเรียนกองทัพกอบกู้ก๊กจำนวนไม่น้อยเป็นบุตรหลานข้าราชการทหารบกในกรมกองที่โรงเรียนตั้งอยู่ ทำให้ความเกรงใจมีมาก จำใจต้องให้ครูที่ไม่มีประสิทธิภาพทำงานต่อไป

ครู ให้ความเห็นว่า การให้ออกจากงานโรงเรียนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ได้กำหนดความผิดสถานต่าง ๆ ให้ครูทราบหรือตระหนักโดยชัดแจ้ง ทำให้ครูรู้สึกไม่แน่ใจเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพการงาน

สรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าโรงเรียนกองทัพกอบกู้ก๊กมีโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรเป็นแบบสายบังคับบัญชาสายเดียว ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ยระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี และมีวุฒิทางครูต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้จัดการไม่มีวุฒิทางครูเลย ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย ๓๐ ปี หรือต่ำกว่า มีวุฒิทางครูต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นที่น่าสังเกตว่ามีครูถึง ๑ ใน ๔ ที่ไม่มีวุฒิทางครูเลย ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อย และยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้ง ๔ ประเภท ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างระบบบริหารบุคลากรมีเล็กน้อยตรงที่กำหนด อำนาจหน้าที่ ผู้จัดการกับครูใหญ่ ซ้ำซ้อนกันในเรื่องการควบคุมครู ส่วนปัญหาคำนางานบริหารบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องโรงเรียนไม่ค่อยมีโอกาสคัดเลือกครูเท่าที่ควร สิทธิของครูพลเรือนน้อยกว่าของครูซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยทหาร ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างครูด้วยกัน และนอกจากนั้นโรงเรียนมีปัญหาคณาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดอบรมครูภายในโรงเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย