

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้จัด
ลำดับไว้เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอ
โดยคำร้อยละ เสนอเป็นตารางมีความหมายประกอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้า
หน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อการบริหารบุคลากร 4 ด้าน คือ การสรรหา
บุคลากร การใช้และการชำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากร
พ้นจากงาน นำเสนอโดยค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ เสนอเป็นตารางและมีคำ
บรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเสนอความคิดเห็นของผู้บริหารและ
หัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
บุคลากร ของกรมสามัญศึกษา 4 ด้านคือ การสรรหาบุคลากร การใช้และชำรงรักษา
บุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน นำเสนอโดยการ
บรรยายพร้อมทั้งระบุความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ
กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งในแบบสอบถามสถานภาพนั้นได้
สอบถาม เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตามเพศ ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหารโรงเรียน		หัวหน้าหน่วยงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	265	90.75	62	64.58	327	84.28
หญิง	27	9.25	34	35.42	61	15.72
รวม	292	100.00	96	100.00	388	100.00

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 388 คน เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชาย 327 คน คิดเป็นร้อยละ 84.28 เป็นหญิง 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.72 เมื่อแยกประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเป็นชายมากกว่าหญิงคือเป็นชาย 265 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 เป็นหญิง 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 292 คน ส่วนกลุ่มหัวหน้าหน่วยงานปรากฏว่าเป็นชายมากกว่าหญิงคือ เป็นชาย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 เป็นหญิง 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 96 คน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตามอายุ ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหารโรงเรียน		หัวหน้าหน่วยงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	1	0.34	0	0	1	0.26
31 - 35 ปี	41	14.04	4	4.17	45	11.60
36 - 40 ปี	70	23.97	12	12.51	82	21.13
41 - 45 ปี	66	22.61	33	34.36	99	25.52
46 ปีขึ้นไป	114	39.04	47	48.96	161	41.40
รวม	292	100.00	96	100.00	388	100.00

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 388 คน จะเป็นผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีมากที่สุดอันดับหนึ่งคือมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.49 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุดคือมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 เมื่อแยกประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วปรากฏว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 292 คน เป็นผู้มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.97 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 สำหรับกลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.96 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ

34.36 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.51 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และอายุต่ำกว่า 30 ปี ไม่มีปรากฏ

3. กลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกลักษณะตามอายุราชการได้ดังตารางที่ 5
ตารางที่ 5 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหารโรงเรียน		หัวหน้าหน่วยงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	1	0.34	0	0	1	0.26
4 - 6 ปี	2	0.69	1	1.04	3	0.77
7 - 9 ปี	32	10.96	2	2.08	34	8.76
10 ปีขึ้นไป	257	88.01	93	96.88	350	90.21
รวม	292	100.00	96	100.00	388	100.00

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 388 คน จะเป็นผู้ที่มิอายุราชการ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีมากเป็นลำดับที่หนึ่ง คือจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 90.21 รองลงมาคือผู้ที่มิอายุราชการระหว่าง 7 - 9 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76 ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 4 - 6 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77 ส่วนผู้ที่มิอายุราชการระหว่าง 1 - 3 ปี มีน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26

เมื่อแยกพิจารณาตามกลุ่มจะเห็นว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีมากที่สุดคือจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 88.01 รองลงมาได้แก่ผู้ที่มิอายุราชการระหว่าง 7 - 9 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ผู้ที่มี

มีอายุราชการระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.69 ผู้ที่ไม่อายุ
 ราชการระหว่าง 1 - 3 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.34
 ส่วนกลุ่มหัวหน้าหน่วยงานที่มีอายุราชการระหว่าง 10 ปีขึ้นไป เป็นมากที่สุดคือ มีจำนวน
 93 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 7 - 9 ปี
 มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ผู้ที่มีอายุ 4 - 6 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 1.04 และผู้ที่มีอายุ 1 - 3 ปี ไม่มีปรากฏ

4. กลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกลักษณะตามวุฒิทางการศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียน		หัวหน้าหน่วยงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.71	0	0	5	1.29
ปริญญาตรี	254	86.99	74	77.08	328	84.54
ปริญญาโท	33	11.30	22	22.92	55	14.17
สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0
รวม	292	100.00	96	100.00	388	100.00

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน
 จำนวน 388 คน จะเป็นผู้ที่วุฒิปริญญาตรีมากที่สุดเป็นลำดับหนึ่งคือ 328 คน คิดเป็นร้อย
 ละ 84.54 รองลงไปที่วุฒิปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.17 และ
 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.29 ส่วนผู้ที่วุฒิสูงกว่าปริญญาโท
 ไม่มีปรากฏ ถ้าแยกประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน
 จำนวน 292 คน จะเป็นผู้ที่วุฒิปริญญาตรีมากที่สุดคือมีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ
 86.99 รองลงไปที่วุฒิปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และวุฒิ

ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ส่วนผู้ที่วุฒิสูงกว่าปริญญาโท ไม่มีปรากฏ สำหรับกลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 96 คน จะเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คือมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาโท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ส่วนวุฒิสองสูงกว่าปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีปรากฏ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษาทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกรมสามัญศึกษาจะแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มหัวหน้าหน่วยงานและการบริหารบุคคลนี้ จะแยกวิเคราะห์เป็น 4 ด้านคือ การสรรหาบุคลากร การใช้และการชำรงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน การวิเคราะห์จะเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางแสดงจำนวนความถี่เฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Meane) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมคำบรรยายประกอบ โดยถือเกณฑ์เฉลี่ยตามเกณฑ์ของ จอห์น คัมบิว ไบส์ (Best 1970 : 175) และมาปรับปรุงให้เหมาะสมดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 -- 5.00	ถือว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 -- 4.50	ถือว่า มีการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 -- 3.50	ถือว่า มีการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 -- 2.50	ถือว่า มีการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 -- 1.50	ถือว่า มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

1. การสรุพบุคคลากร

การสรุพบุคคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับการสรุพบุคคลากร

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	s.d ₁	ลำดับที่	\bar{x}_2	s.d ₂	ลำดับที่
<u>การสรุพบุคคลากร</u>						
1. มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดอัตรา กำลังบุคลากรให้เหมาะสม	2.78	0.78	8	2.43	0.73	14
2. มีการสำรวจอัตรากำลังของบุคลากร เพื่อจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากร	3.12	0.99	5	2.67	1.16	10
3. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมใน การสรุพบุคคลากร	2.17	1.11	11	2.96	0.78	5
4. สรุพบุคคลากรโดยวิธีส่งข่าวสาร เพื่อแจ้งข้อมูลไปยังสถานที่ต่างๆ	3.43	1.02	2	2.94	1.09	6
5. สรุพบุคคลากรที่มีวุฒิตรงกับความต้องการ ของหน่วยงาน	4.24	0.94	1	2.73	0.94	9
6. ให้ท่านมีส่วนร่วมในการสรุพบุคคลากร	2.12	0.77	13	2.46	0.97	13
7. ค่าเนิขการตามขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรนับตั้งแต่ประกาศรับสมัครจนถึงบรรจุแต่งตั้งเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	3.10	1.23	6	3.42	1.15	2



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	S.D ₁	ลำดับ ที่	\bar{x}_2	S.D ₂	ลำดับ ที่
8. สอบแข่งขันบุคลากรที่บรรจุใหม่ โดยถือเอาความรู้ความสามารถ และความประพฤติเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก	3.01	0.82	7	3.21	0.87	3
9. ให้ความยุติธรรมในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน	2.73	1.12	9	3.43	0.95	1
10. กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันบุคลากรที่บรรจุใหม่เท่าปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสม	2.47	0.89	10	2.16	0.96	15
11. ใ้กำหนดเกณฑ์การทดสอบปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุใหม่	3.42	1.04	3	2.56	1.01	12
12. ทานมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุใหม่	2.13	0.71	12	2.89	0.73	7
13. มีวิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.41	0.86	4	3.12	0.87	4
14. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	2.11	0.73	14	2.87	0.75	8

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{X}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{X}_2	S.D ₂	ลำดับที่
15. การกำหนดระเบียบและวิธีการสรรหามุคลากรเท่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสม	2.01	1.15	15	2.62	1.12	11
เฉลี่ยรวม	2.83	0.95		3.01	0.98	

จากตารางที่ 7 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการสรรหามุคลากรของกรมสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1. มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรกำลังบุคลากรได้เหมาะสม
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.78$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.43$)

ข้อ 2. มีการสำรวจจัดสรรกำลังของบุคลากรเพื่อจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากร
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.12$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.67$)

ข้อ 3. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสรรหามุคลากร
โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.17$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.96$)

ข้อ 4. สรรหามุคลากรโดยวิธีส่งข่าวสารเพื่อแจ้งข้อมูลไปยังสถานที่ต่าง ๆ
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.43$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.94$)

ข้อ 5. สรรหาบุคลากรที่มีวุฒิตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 4.24$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.73$)

ข้อ 6. ให้ท่านมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.12$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.46$)

ข้อ 7. ดำเนินการตามขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากร นับตั้งแต่ประกาศรับสมัครจนถึงบรรจุแต่งตั้งเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.10$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.42$)

ข้อ 8. สอบแข่งขันบุคลากรที่บรรจุใหม่ โดยถือเอาความรู้ความสามารถและความประพฤติเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.01$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.21$)

ข้อ 9. ให้ความยุติธรรมในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.73$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.43$)

ข้อ 10. กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันบุคลากรที่บรรจุใหม่เท่าที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.47$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.16$)

ข้อ 11. ได้กำหนดเกณฑ์การทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.42$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.56$)

ข้อ 12. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่บรรจุใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.13$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.89$)

ข้อ 13. มีวิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.41$) และหัวหน้าหน่วย
งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.12$)

ข้อ 14. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนและ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
($\bar{x}_1 = 2.11$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.87$)

ข้อ 15. การกำหนดระเบียบและวิธีการสรรหาบุคลากรเท่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้
เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.01$) และหัวหน้า
หน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.62$)

การสรรหาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีอยู่ในระดับมาก มี 1 ข้อคือ ข้อ 5 ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมี 8
ข้อคือ ข้อ 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11 และ 13 ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย
มี 6 ข้อคือข้อ 3, 6, 10, 12, 14 และ 15 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่น ๆ ไม่มีปรากฏ
สำหรับหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.01$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มี
12 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้คือ ข้อ 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 และ
15 นอกจากนั้นเป็นความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยมี 3 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้คือ ข้อ
1, 6 และ 10 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่น ๆ ไม่มีปรากฏ

2. การใช้และการชำระรักษาบุคลากร

การใช้และการชำระรักษาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
หัวหน้าหน่วยงาน ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้และชำระรักษาบุคลากร

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	s.d ₁	ลำดับที่	\bar{x}_2	s.d ₂	ลำดับที่
<u>การชำระรักษาบุคลากร</u>						
1. มีการประชุมพิเศษราชการใหม่ก่อนปฏิบัติงาน	3.52	0.71	2	2.42	0.82	13
2. กำหนดปริมาณงานและความรับผิดชอบของงานให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกัน	3.14	0.75	5	3.02	0.70	4
3. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน	2.24	0.77	15	2.73	1.02	6
4. หลีกเลี่ยงในการพิจารณาความดีความชอบที่ปฏิบัติอยู่นี้เหมาะสม	2.17	0.82	16	2.03	1.17	18
5. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.78	1.16	1	2.72	1.34	7
6. อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	2.52	1.95	10	2.43	0.98	12
7. จัดสรรให้วัสดุสำนักงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	2.13	0.88	17	2.11	1.02	17
8. จัดสวัสดิการให้มากน้อยเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	3.26	0.69	4	3.01	0.83	5

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{x}_2	S.D ₂	ลำดับที่
9. จัดสวัสดิการบ้านต่าง ๆ เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น	3.51	0.72	3	3.53	0.91	1
10. จัดสวัสดิการบ้านพัก ที่อยู่อาศัย เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	2.03	0.95	18	2.46	1.11	11
11. ให้อาคอมแทนในการทำงาน นอกเวลาราชการของบุคลากร	2.31	0.72	14	3.22	0.75	3
12. ให้ความมั่นคงปลอดภัยแก่บุคลากร	2.65	0.78	9	2.25	0.83	15
13. จัดบริการบ้านต่าง ๆ มากน้อย เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร	2.79	0.86	7	2.14	0.83	16
14. จัดบริการด้านสุขภาพและอนามัย เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร	2.43	0.69	13	2.51	0.72	10
15. ให้บริการขอปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิ ลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาทัศนศึกษาแก่บุคลากร	3.12	0.74	6	3.51	0.84	2
16. ช่วยเหลือแนะนำบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.51	0.78	11	2.68	0.92	8

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	S.D ₂	ลำดับที่	\bar{x}_2	S.D ₂	ลำดับที่
17. ยกย่องสนับสนุนบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่น	2.67	0.66	8	2.29	0.69	14
18. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร	2.44	0.83	12	2.54	0.87	9
เฉลี่ยรวม	2.71	0.85		2.63	0.90	

จากตารางที่ 8 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการใช้และการชำรงรักษามูลค่าของกรมสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1. มีการประชุมพิเศษข้าราชการใหม่ก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 3.52$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.42$)

ข้อ 2. กำหนดปริมาณงานและความรับผิดชอบของงานใหม่บุคลากรที่ก่อกำเนิดกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.14$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.02$)

ข้อ 3. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.24$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.73$)

ข้อ 4. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสม
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.17$) และหัวหน้าหน่วยงาน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.03$)

ข้อ 5. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 3.78$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิด
เห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.72$)

ข้อ 6. อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.52$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.43$)

ข้อ 7. จัดกรุณท์สวัสดิ์สำนักงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.13$) และหัวหน้าหน่วยงานมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.11$)

ข้อ 8. จัดสวัสดิ์การโ้ใหม่ากน้อยเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.26$) และหัวหน้าหน่วย
งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.01$)

ข้อ 9. จัดสวัสดิ์การกันต่าง ๆ เท้าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 3.51$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิด
เห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_2 = 3.53$)

ข้อ 10. จัดสวัสดิ์การบ้านพัก ที่อยู่อาศัย เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.03$) และหัวหน้าหน่วยงานมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.46$)

ข้อ 11. ให้ค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาราชการของบุคลากร ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.31$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิด
เห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.22$)

ข้อ 12. ให้ความมั่นคงปลอดภัยแก่บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.65$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.25$)

ข้อ 13. จัดบริการด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.79$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.14$)

ข้อ 14. จัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.43$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.51$)

ข้อ 15. ให้บริการขอปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิ ตาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาทัศนศึกษาแก่บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.12$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_2 = 3.51$)

ข้อ 16. ช่วยเหลือแนะนำบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.51$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.68$)

ข้อ 17. ยกย่องสนับสนุนบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานดีเด่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.67$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.29$)

ข้อ 18. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.44$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.54$)

การสำรวจรักษานักบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ ข้อ 1, 5 และ 9 ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมี 8 ข้อคือ 2, 6, 8, 12, 13, 15, 16 และ 17 นอกนั้นความคิดเห็นอยู่ใน

ในระดับน้อยมี 7 ข้อคือ ข้อ 3, 4, 7, 10, 11, 14 และ 18 ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ไม่ปรากฏ สำหรับหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อคือ ข้อ 9 และ 15 ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 8 ข้อคือ ข้อ 2, 3, 5, 8, 11, 14, 16 และ 18 นอกนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมี 8 ข้อคือ ข้อ 1, 4, 6, 7, 10, 11, 13 และ 17 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่นไม่ปรากฏ

3. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับ
การพัฒนาบุคลากร

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{X}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{X}_2	S.D ₂	ลำดับที่
<u>การพัฒนาบุคลากร</u>						
1. มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร	2.73	0.79	11	2.45	1.17	12
2. เคยสำรวจความต้องการในการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ	4.12	1.01	1	3.72	1.37	1
3. กำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อเท่าที่เป็นอยู่ขณะนี้						
เหมาะสม	3.89	1.32	2	3.14	0.94	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{X}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{X}_2	S.D ₂	ลำดับที่
4. กำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคลากรไปศึกษา ต่อตามสาขาวิชาต่าง ๆ ใดไม่เกินไป ร้อยละห้าของแต่ละปีนั้นเหมาะสม	3.45	0.87	7	2.98	0.97	6
5. สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน ไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษา ต่อตรงกับความต้องการ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร	2.17	0.92	16	3.61	1.04	2
6. สนับสนุนงบประมาณในการไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ	2.34	1.11	14	2.50	1.32	10
7. ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ดูงานและศึกษาต่อเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	2.47	0.98	12	2.01	1.15	16
8. ให้ความยุติธรรมในการคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อ	3.51	1.84	5	2.49	1.13	11
9. ใ้มีการติดตามผลหลังการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ	3.26	0.93	8	2.17	0.97	14
10. ใ้ได้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ทำงานตรงตามที่ได้ ไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษา ต่อ	2.42	1.09	13	2.38	0.85	13

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{x}_2	S.D ₂	ลำดับที่
11. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เหมาะสม	2.32	1.12	15	2.73	1.42	8
12. ให้ความยุติธรรมในการเลื่อนระดับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.10	1.14	9	3.42	0.96	3
13. ให้ออกส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจเยี่ยมและแนะนำเหมาะสม	2.92	1.35	10	2.15	0.99	15
14. สัมภาษณ์ใหม่เอกสาร หนังสือเวียน หนังสือคั่นคว่ำ สัมภาษณ์บุคลากรคั่นคว่ำ	3.71	1.09	4	2.54	1.13	9
15. เคยจัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.82	0.99	3	3.11	1.00	5
16. ให้ออกระเบียบต่าง ๆ เพื่อควบคุมบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ เหมาะสม	3.46	0.67	6	2.79	0.91	7
เฉลี่ยรวม	3.11	1.07		2.76	1.11	

จากการางที่ 9 แสดงถึงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1. มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.73$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.45$)

ข้อ 2. เคยสำรวจความต้องการในการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และศึกษาต่อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 4.12$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_2 = 3.72$)

ข้อ 3. กำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และศึกษาต่อ เท่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_1 = 3.89$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 3.14$)

ข้อ 4. กำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคลากรไปศึกษาค้นคว้าตามสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ไม่เกินร้อยละห้าของแต่ละปีนั้นเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 3.45$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.98$)

ข้อ 5. สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานไปอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และศึกษาต่อ ตรงกับความต้องการ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.17$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}_2 = 3.61$)

ข้อ 6. สนับสนุนงบประมาณในการไปอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และศึกษาต่อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.34$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.50$)

ข้อ 7. ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้า และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.47$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.01$)

ข้อ 8. ให้ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา
 บุคลากรและศึกษาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.51$)
 และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.49$)

ข้อ 9. ได้มีการติดตามผลหลังการอบรม สัมมนา บุคลากรและศึกษาคือ ผู้บริหาร
 โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.26$) และหัวหน้าหน่วยงานมี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.17$)

ข้อ 10. ได้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานตรงตามที่ได้
 ไปอบรม สัมมนา บุคลากรและศึกษาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 ($\bar{X}_1 = 2.42$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.38$)

ข้อ 11. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับการเลื่อนตำแหน่ง การ
 เลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 ($\bar{X}_1 = 2.32$) และหัวหน้าหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.73$)

ข้อ 12. ให้ความยุติธรรมในการเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น
 เงินเดือน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.10$) และ
 หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.42$)

ข้อ 13. ได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจเยี่ยมและแนะนำเหมาะสม ผู้บริหาร
 โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.92$) และหัวหน้าหน่วยงานมี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.15$)

ข้อ 14. สนับสนุนให้มีเอกสาร หนังสือเวียน หนังสือคำสั่ง สนับสนุนให้
 บุคลากรคนกว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.71$) และ
 หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.54$)

ข้อ 15. เคยจัดประชุมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของ
 บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.82$) และ
 หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.11$)

ข้อ 16. ได้ออกระเบียบต่าง ๆ เพื่อควบคุมบุคลากรในการดำเนินงานต่างๆ
เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.46$) และ
หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.79$)

การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.11$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนที่อยู่ในระดับมากมี 5 ข้อคือ ข้อ 2, 3, 8, 14 และ 15 ความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลางมี 6 ข้อคือ ข้อ 1, 4, 9, 12, 13 และ 16 นอกนั้นความคิดเห็น
อยู่ในระดับน้อย มี 5 ข้อคือ ข้อ 5, 6, 7, 10 และ 11 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่น
ไม่ปรากฏ สำหรับหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}_2 = 2.76$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานที่อยู่ใน
ระดับมากมี 2 ข้อคือ ข้อ 2 และข้อ 5 ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ข้อคือ
ข้อ 3, 4, 11, 12, 14, 15 และ 16 นอกนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมี 7 ข้อ
คือข้อ 1, 6, 7, 8, 9, 10 และ 13 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่นไม่ปรากฏ

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้า
หน่วยงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน เกี่ยวกับ
การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{X}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{X}_2	S.D ₂	ลำดับที่
<u>การให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>						
1. ย้ายและโอนบุคลากรเท่าที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสม	2.53	0.08	4	2.81	0.91	6
2. ให้ความยุติธรรมในการย้ายและ โอนบุคลากร	3.91	1.00	1	3.52	1.17	2
3. กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายและโอน บุคลากรไว้ชัดเจน	3.54	1.07	3	3.62	1.35	1
4. ให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการ ย้ายและโอนบุคลากร	2.03	0.67	12	2.48	0.92	11
5. ย้ายและโอนบุคลากรคำนึงถึง ความต้องการและความเหมาะสม	2.92	0.83	8	2.59	1.14	8
6. กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรย้าย กรณีปกติปีละ 1 ครั้ง เท่าที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสม	3.67	0.84	2	3.22	0.85	3
7. กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรย้าย กรณีพิเศษตลอดทั้งปีเท่าที่ปฏิบัติอยู่ ในนี้เหมาะสม	3.52	0.62	5	3.11	0.97	4
8. กำหนดเกณฑ์การลงโทษทางวินัย ถึงขั้นออกจากราชการเท่าที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสม	2.55	0.93	10	2.54	1.01	9



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน			หัวหน้าหน่วยงาน		
	\bar{x}_1	S.D ₁	ลำดับที่	\bar{x}_2	S.D ₂	ลำดับที่
9. ให้ความยุติธรรมในการที่บุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยถึงขั้นออกจากราชการ	2.61	1.09	9	2.68	1.12	7
10. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาลงโทษบุคลากร	2.97	1.17	7	2.90	1.11	5
11. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยถึงขั้นออกจากราชการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้	3.45	1.14	6	2.18	1.30	12
12. ค่าเงินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นลงโทษเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	2.10	1.12	11	2.53	0.93	10
เฉลี่ยรวม	2.99	1.01		2.85	1.13	

จากตารางที่ 10 แสดงถึงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการให้บุคลากรพ้นจากงานของกรมสามัญศึกษา ซึ่งปรากฏผลเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1. ย้านและโอนบุคลากรเท่าที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันนี้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.53$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.81$)

ข้อ 2. ให้ความยุติธรรมในการย้ายและโอนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.91$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 3.52$)

ข้อ 3. กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายและโอนบุคลากรไว้ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.54$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 3.62$)

ข้อ 4. ให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการย้ายและโอนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.03$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.48$)

ข้อ 5. ย้ายและโอนบุคลากรคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.92$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.59$)

ข้อ 6. กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรย้ายกรณีพิเศษ ปีละ 1 ครั้ง เท่าที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.67$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.22$)

ข้อ 7. กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรย้ายกรณีพิเศษตลอดทั้งปีเท่าที่ปฏิบัตินี้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.52$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 3.11$)

ข้อ 8. กำหนดเกณฑ์การลงโทษทางวินัยถึงขั้นออกจากราชการ เท่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.55$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.54$)

ข้อ 9. ให้ความยุติธรรมในการที่บุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยถึงขั้นออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.61$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.68$)

ข้อ 10. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาผลงานบุคลากร ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.97$) และหัวหน้าหน่วยงานมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.90$)

ข้อ 11. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยขั้นออกจาก
ราชการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x}_1 = 3.45$) และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_2 = 2.18$)

ข้อ 12. ดำเนินการทางวินัยตั้งแต่เริ่มจนจนถึงชั้นลงโทษเป็นไปด้วยความ
รวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}_1 = 2.10$) และ
หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.53$)

การให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_1 = 2.99$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก มี 4 ข้อคือ ข้อ 2, 3, 6 และ 7 ความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลางมี 6 ข้อคือ ข้อ 1, 5, 8, 9, 10 และ 11 นอกนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับ
น้อยมี 2 ข้อคือ ข้อ 4 และ 12 ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่นไม่ปรากฏ สำหรับหัวหน้า
หน่วยงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}_2 = 2.85$) เมื่อพิจารณา
แต่ละข้อพบว่าความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อคือ ข้อ 2 และ 3
ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานในระดับปานกลางมี 8 ข้อคือ ข้อ 1, 5, 6, 7, 8,
9, 10 และ 12 นอกนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมี 2 ข้อคือ ข้อ 4 และ 11
ส่วนความคิดเห็นในระดับอื่นไม่ปรากฏ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา
4 ด้าน

จากการที่ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา พบว่าปัญหาและอุปสรรคมีดังนี้ โดยแยกพิจารณาเป็น 4 ด้าน ทั้งกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการสรรหบุคลากร

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	กรมสามัญศึกษาเคยมอบให้จังหวัดดำเนินการสรรหบรรจุ ปัจจุบันมอบให้เขตการศึกษาสอยแทน ทำให้โรงเรียนมีส่วนรวมน้อย และเกิดความล่าช้า	114
2	การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสอบแข่งขัน กำหนดระยะเวลาสั้นเกินไป มีผู้สมัครจำนวนมาก ทำให้เกินกำลังเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานรับสมัคร	84
3	การกำหนดหลักสูตรการสรรหบรรจุ มีหลายวิชาเกินไปไม่ตรงกับวิชาที่จะสอนจริง ๆ ทำให้ไ้คนที่ไม่คอยจะมีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาเนาะที่จะต้องสอนเขาไป	82
4	การจัดอัตรากำลังไม่ตรงตามที่โรงเรียนต้องการ	60
5	บุคลากรบางสายวิชาขาดแคลนเช่น ครูคอมพิวเตอร์และครูช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น	40

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
6	ขอสมัครคัดเลือกที่เป็นขอเขียน ไม่สามารถวัดพฤติกรรมรวม ส่วนตัวของบุคคลได้ จึงให้บุคคลากรที่ประพฤติก้าว ไม่เหมาะสมไปเป็นครู	39

จากตารางที่ 11 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการสรรหาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าการมอบให้เขตการศึกษาสยงแทน ทำให้โรงเรียนมีส่วนร่วมน้อย และเกิดความล่าช้า โดยให้ความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 114 คน และเห็นว่าการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสยงแข่งขัน กำหนดระยะเวลาสั้นเกินไป มีผู้สมัครจำนวนมาก ทำให้เกินกำลังเจ้าหน้าที่ ให้ความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 2 จำนวน 84 คน ส่วนปัญหาเรื่องขอสมัครคัดเลือกที่เป็นขอเขียน ไม่สามารถวัดพฤติกรรมรวม ส่วนตัวของบุคคลได้ จึงให้บุคคลที่ประพฤติก้าวไม่เหมาะสมไปเป็นครู ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ 6 มีจำนวน 39 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการสรรหาคณาจารย์

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	การสรรหาคณาจารย์ตั้งแต่รับสมัครจนถึงบรรจุแต่งตั้ง ใช้เวลานานเกินไป ไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน บางโรงเรียนเปิดเทอมไปแล้ว แต่ครูยังไม่ได้บรรจุ ทำให้ครูของสอนทดแทนในระยะนั้น	36
2	การรับสมัคร มักได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	22
3	บุคลากรส่วนมากมีคุณภาพต่ำ ขาดความรับผิดชอบและประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับความเป็นครู	16
4	บุคลากรบางสายวิชาขาดแคลน เช่น ครูดนตรี ครูศิลปะ ขางอุตสาหกรรม เป็นต้น	15
5	หลักสูตรการสอบคัดเลือกไม่สามารถวัดความสามารถส่วนตัวของครูได้	12
6	บุคลากรถูกจำกัดในเรื่องความสามารถในการทำงาน เพราะมีระเบียบต่าง ๆ ไม่ทันสมัย	11
7	เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ล้าสมัย จนทำให้เกิดการวิ่งเต้น	2

จากตารางที่ 12 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการสรรหาคณาจารย์ของ
หัวหน้าหน่วยงาน เห็นว่า การสรรหาคณาจารย์ ตั้งแต่รับสมัครจนถึงบรรจุแต่งตั้ง ใช้ระยะเวลา
นานเกินไป ไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน บางโรงเรียนเปิดเทอมไปแล้ว แต่ครู
ยังไม่โผล่บรรจุ ทำให้ครูต้องสอนทดแทนในระยะนั้น โดยให้ความสำคัญอยู่เป็นลำดับที่ 1
จำนวน 36 คน และเห็นว่า การรับสมัครมักได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน
มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 22 คน ส่วนปัญหาเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามวัย จนทำให้เกิดการวิ่งเต้นนั้น ให้ความสำคัญเป็น
ลำดับสุดท้ายคือ ลำดับที่ 7 และมีจำนวนเพียง 2 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการใช้และการข่ารงรักษาบุคลากร

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรง	117
2	ไม่ได้นำผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ	99
3	การจัดสวัสดิการให้ ที่เป็นอยู่ไม่จุกจิก ยังไม่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่น ๆ เช่น กระทรวงกลาโหม หรือ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น	21
4	ขาดความปลอบขวัญของครูในขณะนี้	19
5	การทำงานนอกเวลาของโรงเรียนมีปัญหากการเบิกจ่ายเงินบำรุงการศึกษา	14

จากตารางที่ 13 มีปัญหาและอุปสรรคในด้านการใจและการเข้าร่วมกิจกรรม
 ของผู้บริหารโรงเรียนคือ การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน ชาติหลักเกณฑ์
 การประเมินจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ให้ความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 117 คน และ
 เห็นว่า การไม่ให้ความสำคัญการประเมินมาตรฐานโรงเรียนรวมในการพิจารณาความดีความชอบ
 ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 99 คน ส่วนปัญหาเรื่องการทำงานนอกเวลาของ
 โรงเรียน มีปัญหาการเบิกจ่ายเงินบำรุงการศึกษา ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ ลำดับที่ 5
 มีจำนวน 14 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร
งานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการใช้และการสร้างขวัญบุคลากร

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การพิจารณาความดีความชอบ ยังไม่เหมาะสมและยุติธรรมพอ	32
2	การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ ไม่มีการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ไว้เพื่อประกอบการพิจารณา ทำให้ ขาดความยุติธรรม	24
3	กรมสามัญศึกษา ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีปริมาณงาน ไม่ทันที่เพิ่มขึ้น	17
4	บุคลากรที่มาช่วยงานในกรม บางครั้งได้ศึกษางานจนชำนาญ แต่ก็ขี้ขลาดเรื่องตำแหน่งและการเลื่อนระดับ จึงต้องออกไปอยู่ โรงเรียน ทำให้ขาดความก้าวหน้า	16
5	ขาดสวัสดิการในตำแหน่งพัก	11
6	หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กรมสามัญศึกษาวางไว้ดีมาก แต่บางครั้ง ก็ไม่ได้นำมาปฏิบัติ	3

จากการร่างที่ 14 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการใช้และการสร้างรักษามูลค่ากร
 ของหัวหน้าหน่วยงานคือ การพิจารณาความดีความชอบ ยังไม่เหมาะสมและยุติธรรมพอ
 ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 38 คน และเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบ
 ข้าราชการ ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาทำให้
 ขาดความยุติธรรม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 24 คน ส่วนปัญหาเรื่อง หลักเกณฑ์ต่าง ๆ
 ที่กรมสามัญศึกษาวางไว้ดีมาก แต่บางครั้งก็ไม่ใช่วางปฏิบัติ ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ
 ลำดับที่ 6 มีจำนวน 3 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	ขาดงบประมาณพิเศษ เพื่อการขอยืมบุคลากรของโรงเรียน	107
2	ระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ การปีกขยวมและการใช้เงินบำรุงการศึกษา ยังล้าสมัย	101
3	การจัดขยวม สัมมนา เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ยังทำได้น้อย	98
4	การไปศึกษาและดูงานต่างประเทศ ไม่กระจายไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กอีกขาดโอกาส	43
5	หัวหน้างานในโรงเรียน ขาดการขยวมให้ความรู้ทางศึกษาระเบียบขยวมต่าง ๆ	22
6	ขาดการปีกขยวมผู้สอนวิชาชีพ	11
7	ไม่มีการติดตามผลหลังจากที่คณะครู - อาจารย์ไปขยวมมาแล้ว	7

จากตารางที่ 15 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาบุคลากรของ
 ผู้บริหารโรงเรียนคือ ขาดงบประมาณ เพื่อการพัฒนากุศลกรของโรงเรียน ให้ความสำคัญ
 เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 107 คน และเพิ่มวาระเป็นเมตต่าง ๆ เกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ
 การฝึกอบรม และการให้เงินบำรุงการศึกษาอย่างต่ำด้วย ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน
 101 คน ส่วนปัญหาเรื่องไม่มีการติดตามผลหลังจากที่คณะครู-อาจารย์ไปอบรมมาแล้ว
 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือลำดับที่ 7 จำนวน 7 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะการฝึกอบรมและการดูงานยังมีไม่เพียงพอ	32
2	การศึกษาที่มีแนวโน้มว่าจะเอาแต่ปริญญามากกว่าจะนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	19
3	การที่มาจากหรือการฝึกอบรม ขาดการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้	17
4	การไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ การฝึกอบรม เปิดโอกาสไม่ทั่วถึงกัน และไม่ผู้จัดรวมในการคัดเลือก	14
5	การฝึกอบรมทุกครั้งไม่มีการติดตามผลอย่างจริงจัง	12
6	ขาดการนิเทศภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
7	การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อเพียง 5% น้อยไป	4

จากตารางที่ 16 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาบุคลากรของ
 หัวหน้าหน่วยงานคือ การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอ
 ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 32 คน และเห็นว่าการศึกษาท่อนี้แนวโน้มว่า
 จะเอาแต่ปริญญามากกว่าจะนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ความสำคัญ
 เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 19 คน ส่วนปัญหาเรื่องโหดาราชการไปศึกษาต่อเพียง 5%
 นอกเหนือไป ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ 7 มีจำนวน 4 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ความถี่ของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
1	การพิจารณาการย้ายบุคลากรไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน เช่น โรงเรียนขาดแคลนอัตราครูวิทยาศาสตร์อย่างมาก แต่กรมสามัญศึกษาพิจารณาย้ายครูมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เข้ามาแทน ทำให้มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	216
2	การทำเนิการทางวินัยล่าช้ามาก ทำให้บุคลากรขวัญเสีย	124
3	การย้าย-โอน มีกฎเกณฑ์อยู่แล้ว แต่มีปัญหาระงับการย้าย เพราะเมื่อครูย้ายไปช่วยปฏิบัติราชการแล้ว โรงเรียนจะขาดอัตราถ้าถึงกำหนดจะจัดสรรอัตราไปทดแทนให้ก็ใช้เวลานาน โดยเฉพาะครู ๘. โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีปัญหานี้เรื่องนี้มาก	112

จากตารางที่ 17 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของผู้บริหารโรงเรียนคือ การพิจารณาการย้ายบุคลากรไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนเช่น โรงเรียนขาดแคลนอัตราครูวิทยาศาสตร์อย่างมาก แต่กรมสามัญศึกษาพิจารณาย้ายครูมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เข้ามาแทน ทำให้มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 216 คน เห็นว่าการทำเนิการทางวินัยล่าช้ามาก ทำให้บุคลากรขวัญเสีย ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 124 คน ส่วนปัญหาเรื่องการย้าย-โอนมีกฎเกณฑ์อยู่แล้ว แต่มีปัญหาระงับการย้ายเพราะเมื่อครูย้ายไปช่วยปฏิบัติราชการแล้ว โรงเรียนจะขาดอัตราถ้าถึงกำหนดจะจัดสรร

ไปทัศนศึกษาในช่วงเวลาพัก โดยเฉพาะครู ส. โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาเรื่องที่พัก ให้ความสำคัญ
เป็นลำดับสุดท้ายคือ ลำดับที่ 3 มีจำนวน 112 คน

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
บุคลากรของกรมสามัญศึกษา ในด้านการไปทัศนศึกษาจากงาน

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การพิจารณาการย้ายครู บางคนได้ย้ายไปในโรงเรียน ที่ไม่ถึงประสงค์และอยู่ไกลมาก	42
2	การขอย้ายของครูที่ขอย้ายอยู่ร่วมกับครอบครัว ชาติพันธุ์ และกำลังใจ เพราะขอย้ายแล้วไม่ได้อาศัย ท่องรอราระ ไปอีก 1 ปี	37
3	การย้ายครู ทำไ้คลาซ่า ทำให้การจัดการเรียนการสอน ไม่ทัน	28

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 18 มีปัญหาและอุปสรรคในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 ของหัวหน้าหน่วยงานคือ การพิจารณาการย้ายครูบางคนไปโรงเรียนที่ไม่พึงประสงค์
 และอยู่ไกลบ้านมาก ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 42 คน และเห็นว่า
 การขอย้ายของครูกรณีที่ย้ายอยู่ร่วมกับชุมชน ชาติพันธุ์และกำลังใจ เพราะขอย้ายแล้วไม่ได้
 ย้าย ต้องรอวาระไปอีก 1 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 37 คน ส่วนปัญหา
 เรื่องการย้ายครู ทำให้อาสา ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ทัน ให้ความสำคัญเป็น
 ลำดับสุดท้าย มีจำนวน 28 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย