



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 และเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ของสภาพปัญหาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขต การศึกษา 1

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรที่ เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 101 คน และกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชน จำนวน 341 คน ได้ส่งแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 442 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.15 และจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครูผู้สอนใน โรงเรียนเอกชน จำนวน 292 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.63 รวมส่งแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 442 ฉบับ ได้รับคืน 378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.52 ซึ่งจำแนกราย ละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ได้จัดส่งและที่ได้รับ คืน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งหน้าที่	จัดส่ง	ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	101	86	85.15
ครูผู้สอน	341	292	85.63
รวม	442	378	85.52

งานนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยจำแนกเป็น

3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
(ตารางที่ 2)
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน
(ตารางที่ 3 - ตารางที่ 9)
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหาในการ
บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน (ตารางที่ 10 -
ตารางที่ 16)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังแสดง
ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	23	26.74	39	13.36	62	16.40
หญิง	63	73.26	253	86.64	316	83.60
2. อายุ						
18-20 ปี	2	2.32	6	2.05	8	2.12
21-30 ปี	3	3.49	83	28.43	86	22.75
31-40 ปี	22	25.58	166	56.85	188	49.74
41-50 ปี	35	40.70	26	8.90	61	16.14
51-60 ปี	17	19.77	11	3.77	28	7.40
60 ปีขึ้นไป	7	8.14	-	-	7	1.85

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ภูมิภาคทางการศึกษา						
สูงสุด						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	13.95	90	30.82	102	27.00
ปริญญาตรี	61	70.93	200	68.50	261	69.04
ปริญญาโท	12	13.95	1	.34	13	3.43
ปริญญาเอก	1	1.17	1	.34	2	.53
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน						
1 - 5 ปี	11	12.79	139	47.60	150	39.69
6 - 10 ปี	19	22.09	68	23.30	87	23.01
11 - 15 ปี	11	12.79	50	17.12	61	16.14
16 - 20 ปี	21	24.42	18	6.16	39	10.31
21 - 25 ปี	9	10.47	8	2.74	17	4.50
26 ปีขึ้นไป	15	17.44	9	3.08	24	6.35

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพ
ดังนี้

1. เพศ ผู้บริหารเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิงร้อยละ 73.26 เพศชายร้อยละ 26.74) ครูผู้สอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิงร้อยละ 86.64 เพศชายร้อยละ 13.36) ในภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนนั้น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิงร้อยละ 83.60 เพศชายร้อยละ 16.40)

2. อายุ ผู้บริหาร มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี (ร้อยละ 40.70) ครูผู้สอนมีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 56.85) ในภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 49.74)

3. วุฒิทางการศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 70.93) ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 68.50) ในภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 69.04)

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 24.42) ครูผู้สอนมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 47.60) ในภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 39.69)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3- ตารางที่ 9

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ด้านการวางแผนกำลังคน

สภาพการวางแผน กำลังคน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนไว้ ชัดเจน						
1.1ไม่ได้กำหนด	13	15.12	24	8.22	37	9.79
1.2กำหนด	73	84.88	268	91.78	341	90.21
โรงเรียนที่มีกำหนด เป้าหมายได้ดำเนินการ กำหนดดังนี้	($n_1=73$)		($n_2=268$)		($n_t=341$)	
-กำหนดไว้ในแผน งาน	65	89.04	204	76.12	269	78.86
-ติดประกาศใน โรงเรียน	13	17.80	30	11.19	43	12.61

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการวางแผน กำลังคน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-แฉ่งงานคำสั่งงำห้						
รับทราบ	46	63.01	178	66.42	224	65.69
-กำหนดคนในคู้มือการ						
ปฏิบัติ	34	46.58	91	33.96	125	36.66
2.การสำรวจ รวบรวม						
เก็บข้อมูล เกี่ยวกับ						
งานโรงเรียน						
2.1ไม่ได้จัดทำ	7	8.14	43	14.73	50	13.23
2.2จัดทำ	79	91.86	249	85.27	328	86.77
โรงเรียนที่มีการจัด						
ทำการสำรวจรวบรวม						
ข้อมูลเกี่ยวกับงาน						
โรงเรียนได้จัดทำน						
ลักษณะดังนี้	($n_1=79$)		($n_2=249$)		($n_t=328$)	
-ทำรายงานประจำ						
เดือน	61	77.22	161	64.66	222	67.68
-ทำแบบรายงาน						
แสดงกิจการของ						
โรงเรียน	47	59.49	105	42.17	152	46.34

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการวางแผน กำลังคน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-เก็บรวบรวมข้อมูล ของฝ่ายบุคลากร โรงเรียน	53	67.08	143	57.43	196	59.76
3.การวางแผนกำหนด อัตรากำลังคน						
3.1ไม่ได้ดำเนินการ	8	9.30	39	13.36	47	12.43
3.2ดำเนินการ	78	90.70	253	86.64	331	87.57
โรงเรียนที่ดำเนินการ วางแผนอัตรา กำลังคนได้ดำเนินการ โดยพิจารณาจาก	($n_1=78$)		($n_2=253$)		($n_t=331$)	
-จำนวนนักเรียน ต่อจำนวนครู	48	61.54	137	54.15	185	55.89
-จำนวนห้องเรียน ต่อจำนวนครู	47	60.26	167	66.00	214	64.65
-ความต้องการของ หมวดวิชาหรือ รายวิชา	48	61.54	119	47.04	167	50.45

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการวางแผน กำลังคน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. การวางแผนอัตรา กำลังคนในอนาคต						
4.1 ไม่ได้ดำเนินการ	18	20.93	94	32.19	112	29.63
4.2 ดำเนินการ	68	79.07	198	67.81	266	70.37
โรงเรียนที่ดำเนินการวางแผนอัตรา กำลังคนในอนาคต ได้กำหนดระยะเวลา เวลาสว่างหน้าดังนี้						
	($n_1=68$)		($n_2=198$)		($n_t=266$)	
-สว่างหน้า 6 เดือน	17	25.00	62	31.31	79	29.70
-สว่างหน้า 1 ปี	40	58.82	112	56.57	152	57.14
-สว่างหน้า 3 ปี	14	20.59	20	10.10	34	12.78
-สว่างหน้า 5 ปี	2	2.94	7	3.54	9	3.38

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าในการวางแผนกำลังคน ด้านการกำหนด
เป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน (ร้อยละ
90.21) โดยโรงเรียนได้กำหนดไว้ในแผนงานของโรงเรียน (ร้อยละ 78.86)

ด้านการสำรวจ รวบรวมเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานของโรงเรียน ผู้บริหาร และครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าโรงเรียนได้จัดทำ (ร้อยละ 86.77) โดยจัดทำในลักษณะของการจัดทำรายงานประจำเดือน (ร้อยละ 67.68)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ผู้บริหาร และครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน (ร้อยละ 87.57) โรงเรียนที่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า โรงเรียนดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนโดยพิจารณาจาก ความต้องการของ ทมวศวิชาหรือรายวิชา และจำนวนนักเรียนต่อจำนวนครู (ร้อยละ 61.54 เท่ากัน) ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า โรงเรียนดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน โดยพิจารณา จากจำนวนห้องเรียนต่อจำนวนครู (ร้อยละ 66.00) ในภาพรวมของผู้บริหารและ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า โรงเรียนดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน โดยพิจารณา จากจำนวนห้องเรียนต่อจำนวนครู (ร้อยละ 64.65)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคต ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ (ร้อยละ 70.37) โดยโรงเรียนกำหนดระยะเวลาไว้ล่วงหน้า 1 ปี (ร้อยละ 57.14)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การประชาสัมพันธ์ เพื่อสรรหาบุคลากร ใหม่						
1.1 ไม่มีการประชาสัมพันธ์						
สัมพันธ์	12	13.95	41	14.04	53	14.02
1.2 มีการประชาสัมพันธ์						
สัมพันธ์	74	86.05	251	85.96	325	85.98
โรงเรียนที่มีการ ประชาสัมพันธ์ได้ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ดังนี้	($n_1=74$)		($n_2=251$)		($n_t=325$)	
- ใช้อีเมลส่งพิมพ์	22	29.73	74	19.48	96	25.54
- ใช้อีเมลวิทยุ กระจายเสียง	3	4.05	7	2.79	10	3.08

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	-ใช้การประชาสัมพันธ์ สถาบันที่ผลิตนิสิต นักศึกษา	28	37.84	44	17.53	72
-ใช้การประชาสัมพันธ์ สมาคมครูโรงเรียน เอกชนแห่ง ประเทศไทย	13	17.57	34	13.55	47	14.46
-บุคลากรใน โรงเรียนเป็น ผู้แนะนำมา	69	93.24	228	90.84	297	91.38
2. การกำหนดลักษณะ งานและคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งของ ผู้สมัคร						
2.1 ไม่กำหนด	9	10.47	34	11.64	43	11.38
2.2 กำหนด	77	89.53	258	88.36	335	88.62

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนกำหนด ลักษณะงานและ คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของผู้สมัคร โดยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้						
-ตามระเบียบของ						
โรงเรียน	52	67.53	141	54.65	193	57.61
-ตามระเบียบ						
ข้าราชการครู	17	22.08	87	33.72	104	31.04
-ตามความต้องการ						
ของผู้บริหาร						
โรงเรียน	48	62.34	174	67.44	222	66.27
-ตามความต้องการ						
ของหัวหน้างาน	17	22.08	43	16.66	60	17.91

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. การสรรหาบุคลากร						
ฯให้ได้ตามจำนวนที่						
ต้องการ						
3.1 ไม่ได้ตามจำนวน						
ที่ต้องการ	33	38.37	79	27.05	112	29.63
3.2 ได้ตามจำนวน						
ที่ต้องการ	53	61.63	213	72.95	266	70.37
โรงเรียนสามารถ						
สรรหาบุคลากรได้						
ตามจำนวนที่ต้องการ						
มีวิธีการสรรหาดังนี้	($n_1=53$)		($n_2=213$)		($n_t=266$)	
-สรรหาจากแหล่ง						
ผลิตบุคลากรทาง						
การศึกษา	17	32.08	26	12.21	43	16.17
-บุคลากรแสวงหา						
โรงเรียนเพื่อ						
ทำงาน	31	58.50	92	43.19	123	46.24
-บุคลากรในโรง-						
เรียนแนะนำมา	46	86.79	177	83.10	223	83.83

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ประชาสัมพันธ์เพื่อ สรรหาบุคลากร	25	47.17	72	33.80	97	36.46
4. การดำเนินการ คัดเลือกบุคลากร						
4.1 ไม่ได้ดำเนินการ	6	6.98	36	12.33	42	11.11
4.2 ดำเนินการ	80	93.02	256	87.67	336	88.89
โรงเรียนมีวิธีการ ดำเนินการคัดเลือก บุคลากรดังนี้	($n_1=80$)		($n_2=256$)		($n_t=336$)	
-สอบสัมภาษณ์	72	90.00	213	83.20	285	84.82
-สอบข้อเขียน	13	16.25	29	11.33	42	12.50
-ทดสอบการปฏิบัติ การสอนและ ประเมินผล	61	76.25	155	60.55	216	64.29
-ตรวจสอบภูมิ หลัง	34	42.50	74	28.91	108	32.14
-ตรวจสอบสุขภาพ	19	23.75	35	13.67	54	16.07

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. การทดลองปฏิบัติ งานก่อนบรรจุแต่งตั้ง						
5.1 ไม่มี	15	17.44	50	17.12	65	17.20
5.2 มี	71	82.56	242	82.88	313	82.80
โรงเรียนที่มีการทดลองปฏิบัติงานก่อน บรรจุแต่งตั้งโดยได้ กำหนดเวลาดังนี้						
	($n_1=71$)		($n_2=242$)		($n_t=313$)	
15 วัน-1 เดือน	26	36.62	72	29.75	98	31.31
2-3 เดือน	30	42.25	111	45.87	141	45.05
4-6 เดือน	15	21.13	47	19.42	62	19.81
7 เดือน-1 ปี	7	9.86	25	10.33	32	10.22

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรครู โดยการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาบุคลากรใหม่ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 85.98) โรงเรียนใช้วิธีดำเนินการโดยให้บุคลากรครูในโรงเรียนเป็นผู้แนะนำมา (ร้อยละ 91.38)

การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้กำหนดลักษณะงานและกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร (ร้อยละ 88.62) ในการกำหนดนั้น โรงเรียนกำหนดเกณฑ์ตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 66.28)

การสรรหาได้ตามจำนวนที่ต้องการ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าโรงเรียนสามารถสรรหาบุคลากรได้ตามจำนวนที่ต้องการ (ร้อยละ 70.37) ได้ใช้วิธีการสรรหาโดยให้บุคลากรครูในโรงเรียนเป็นผู้แนะนำมา (ร้อยละ 83.83)

การดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร (ร้อยละ 88.89) โดยโรงเรียนได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดย การสัมภาษณ์ (ร้อยละ 84.82)

การทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีการดำเนินการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุแต่งตั้ง (ร้อยละ 82.80) โรงเรียนที่ดำเนินการทดลองปฏิบัติงาน ได้กำหนดระยะเวลา 2-3 เดือน (ร้อยละ 45.05)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ด้านการธำรงรักษา

สภาพการธำรงรักษา	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การแนะนำบุคลากร ใหม่ให้เข้าใจภาระ หน้าที่และการปฏิบัติงาน						
1.1 ไม่ดำเนินการ	3	3.49	22	7.53	25	6.61
1.2 ดำเนินการแนะนำ	83	96.51	270	92.47	353	93.39
โรงเรียนที่ดำเนินการ แนะนำบุคลากรใหม่ให้ เข้าใจภาระหน้าที่ได้ให้ คำแนะนำในเรื่องดังนี้ ($n_1=83$) ($n_2=270$) ($n_t=353$)						
-นโยบายและเป้าหมาย ของโรงเรียน	63	75.90	187	69.26	250	70.82
-กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน	71	85.54	211	78.15	282	79.89
-บุคลากรหน้าที่ต่างๆ ในโรงเรียน	65	78.31	193	71.48	258	73.09

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการธำรง รักษา	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-วิถีชีวิต และการปฏิบัติ						
คนในโรงเรียน	53	63.86	150	55.55	203	57.51
2. บรรจุแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงานได้ตามสาขา และความสามารถเฉพาะ ตรงตามที่โรงเรียนต้องการ						
2.1 ได้ตรงตามต้องการ	54	62.79	151	51.71	205	54.23
2.2 ไม่ได้ตรงตาม ตามต้องการ	32	37.21	141	48.29	173	45.77
โรงเรียนที่ไม่สามารถบรรจุ บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรง ตามต้องการ เพราะมีสาเหตุ ดังนี้						
	($n_1=32$)		($n_2=141$)		($n_t=173$)	
-บางสาขาวิชาขาดแคลน บุคลากร	32	100.00	96	68.09	137	79.19
-บุคลากรใหม่สนใจเข้า รับการบรรจุแต่งตั้งใน โรงเรียนรัฐบาล						
มากกว่า	30	93.75	83	58.87	113	65.32

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการดำรง รักษา	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	-อัตราค่าจ้างครูสาขา วิชาเฉพาะสูงกว่าอัตรา ค่าจ้างครูสาขาทั่วไป	11	34.38	19	13.48	30
3.การจ่ายอัตราเงินเดือน ของบุคลากรโรงเรียน จ่าย ดังนี้						
-เท่ากับวุฒิการศึกษา	65	75.59	193	66.10	258	68.25
-น้อยกว่าวุฒิการศึกษา	11	12.79	89	30.48	100	26.46
-มากกว่าวุฒิการศึกษา	10	11.62	10	3.42	20	5.29
4.ความเหมาะสมในการ มอบหมายปริมาณและ ลักษณะงานให้บุคลากร ปฏิบัติ						
4.1 เหมาะสม	16	18.60	105	35.96	121	32.01
4.2 ไม่เหมาะสม	70	81.40	187	64.04	257	67.99

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการธำรง รักษา	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่มอบหมายปริมาณ งานและลักษณะของงานให้ บุคลากรปฏิบัติมีความไม่ เหมาะสมเพราะเหตุดังนี้	($n_1=70$)		($n_2=187$)		($n_t=257$)	
-ปริมาณงานที่ได้รับ						
มอบหมายมากเกินไป	7	10.00	52	27.81	59	22.96
-ปริมาณงานที่ได้รับ						
มอบหมายน้อยเกินไป	2	2.86	12	6.42	14	5.45
-ลักษณะงานที่ได้รับ						
ไม่ตรงกับความรู้ความ สามารถ	12	17.14	60	32.09	72	28.02

5.การจัดสวัสดิการต่างๆ

ให้บุคลากร

5.1 ไม่จัดให้	4	4.65	43	14.73	47	12.43
5.2 จัดให้	82	95.35	249	85.27	331	87.57

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการธำรง รักษา	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่ได้จัดสวัสดิการ ต่างๆ ให้บุคลากร โดยได้ จัดในลักษณะดังนี้	(n ₁ =82)		(n ₂ =249)		(n _t =331)	
-ให้ชุดพอร์มประจำ โรงเรียน	57	69.51	157	63.05	214	64.65
-ให้บริการด้านอาหาร กลางวัน	54	65.85	175	70.28	229	69.18
-ให้บริการด้านพาทัศน ศึกษา	62	75.61	156	62.65	218	65.86
-ให้บริการด้านนันทนา- การ และ ตรวจสุขภาพ	22	26.83	54	21.69	76	22.96
-ให้สวัสดิการด้านการทำ ประกันชีวิตให้ครู	29	35.37	101	40.56	130	39.27
-ให้บริการด้านการให้คำ ปรึกษาและการแนะแนว	40	48.78	82	32.93	122	36.86
-ให้บริการด้านอาหาร กลางวันแก่บุตรครูที่ ศึกษาอยู่ในโรงเรียน	46	56.10	89	35.74	135	40.79
-ให้บริการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูที่ประสบ ความเดือดร้อน	55	67.07	103	41.37	158	47.73

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการธำรง รักษา	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	6. การส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลากรครู ในโรงเรียน					
6.1 ไม่ได้ดำเนินการ	5	5.81	40	13.70	45	11.90
6.2 ดำเนินการ	81	94.19	252	86.30	333	88.10
โรงเรียนที่ได้ดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ได้จัดในรูปแบบดังนี้	(n ₁ =81)		(n ₂ =252)		(n _t =333)	
-จัดกิจกรรมทัศนอาจร	61	75.31	148	58.73	209	62.76
-จัดกิจกรรมนันทนาการ และการเลี้ยง สังสรรค์	74	91.36	173	68.65	247	74.17
-จัดประชุมสัมมนาเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	66	81.48	154	61.11	220	66.07

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการสำรวจ รักษา	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. การสร้างบรรยากาศให้ เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน						
7.1 ไม่ส่งเสริม	-	-	48	16.44	48	12.70
7.2 ส่งเสริม	86	100.00	244	83.56	330	87.30
โรงเรียนที่ได้ส่งเสริมการ สร้างบรรยากาศให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้จัดจําแนกรูปแบบดังนี้ (n ₁ =86) (n ₂ =244) (n _t =330)						
-เพิ่มเงินเดือนและ						
สวัสดิการ	77	89.53	159	65.16	236	71.52
-สนับสนุนในการ						
ปฏิบัติงาน	70	81.40	139	56.97	209	63.33
-สร้างความสัมพันธ์อันดี						
กับผู้บังคับบัญชา	62	72.09	130	53.28	192	58.18
-สร้างความสัมพันธ์อันดี						
กับเพื่อนร่วมงาน	66	76.74	148	60.65	214	64.85
-สร้างความมั่นคงปลอดภัย						
ในการปฏิบัติงาน	55	63.95	98	40.16	153	46.36

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการธำรง รักษา	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	-กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ของโรงเรียน	51	59.30	127	52.05	178
-ยอมรับผลการ ปฏิบัติงาน	58	67.44	110	45.08	168	50.91

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า การธำรงรักษา การแนะนำบุคลากรใหม่ ให้เข้าจากระหน้าที่และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ดำเนินการแนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าจากระหน้าที่ และการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 93.39) โดยโรงเรียนให้คำแนะนำบุคลากรใหม่ใน เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน (ร้อยละ 79.89)

การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตามสาขาและความสามารถ เฉพาะตรงตามความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า โรงเรียนสามารถบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตามสาขา และ ความสามารถเฉพาะตรงตามความต้องการของโรงเรียน (ร้อยละ 54.23)

การจ่ายอัตราเงินเดือนของบุคลากรครูในโรงเรียน ผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนสามารถจ่ายอัตราเงินเดือนให้แก่ ครูได้เท่ากับวุฒิการศึกษา (ร้อยละ 68.25)

ความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานด้านปริมาณและ ลักษณะงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่เหมาะสม

(ร้อยละ 67.99) โดยที่โรงเรียนมอบหมายปริมาณงานและลักษณะงานให้บุคลากรปฏิบัติไม่เหมาะสม เพราะลักษณะงานที่มอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 28.02)

การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้บุคลากร ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนจัดสวัสดิการต่างๆ ให้บุคลากร (ร้อยละ 87.57) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โรงเรียนจัดในลักษณะบริการด้านพาทัศนศึกษา (ร้อยละ 75.61) ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโรงเรียนจัดในลักษณะให้บริการด้านอาหารกลางวัน (ร้อยละ 70.28) ในภาพรวมจะเห็นว่า โรงเรียนจัดสวัสดิการให้บุคลากรในลักษณะให้บริการอาหารกลางวัน (ร้อยละ 69.18)

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ดำเนินการส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรครู (ร้อยละ 88.10) โดยโรงเรียนได้ดำเนินการในรูปแบบของการจัดกิจกรรมนันทนาการ และเลี้ยงสังสรรค์ (ร้อยละ 74.17)

การสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 87.30) โดยจัดในรูปแบบของการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ (ร้อยละ 71.52)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
เขตการศึกษา 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำเนินการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครู						
1.1 ไม่มี	5	5.81	27	9.25	32	8.47
1.2 มี	81	94.19	265	90.75	346	91.53
โรงเรียนที่มีการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงาน ของครูได้ดำเนินการโดย บุคคลดังนี้						
	($n_1=81$)		($n_2=265$)		($n_t=346$)	
-ผู้บริหารคนเดียว	18	22.22	80	30.19	98	28.32
-ผู้บริหารและผู้ช่วย ผู้บริหาร	31	38.27	89	33.58	120	34.68
-คณะกรรมการประกอบ ด้วยผู้บริหาร, ผู้ช่วย ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ งาน	45	55.55	123	46.42	168	48.55

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สภาพการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. การกำหนดเกณฑ์และ พฤติกรรมในการประเมิน เป็นลายลักษณ์อักษร และ แจ้งให้ครูทราบ						
-ไม่ได้กำหนด-ไม่ได้แจ้ง						
ให้ครูทราบ	12	13.95	77	26.37	89	23.55
-กำหนด-ไม่ได้แจ้ง						
ให้ครูทราบ	11	12.79	29	9.93	40	10.58
-กำหนด-แจ้งให้						
ครูทราบ	63	73.26	186	63.70	249	65.87
3. การกำหนดระยะเวลา ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู						
3.1 ไม่ได้กำหนด	17	19.77	75	25.68	92	24.34
3.2 กำหนด	69	80.23	217	74.32	286	75.66

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สภาพการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่กำหนดระยะเวลา ในการประเมินการปฏิบัติงาน ของครูได้กำหนดระยะเวลาใน แต่ละครั้งดังนี้	($n_1=69$)		($n_2=217$)		($n_t=286$)	
- 1 เดือน	17	24.64	50	23.04	67	23.43
- 3 เดือน	5	7.25	25	11.52	30	10.49
- 1 เทอม	39	56.52	75	34.56	114	39.86
- 1 ปี	19	27.54	82	37.79	101	35.31
4. การนำผลการประเมิน มาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน						
4.1 ไม่ใช้	4	4.65	52	17.81	56	14.81
4.2 ใช้	82	95.35	240	82.19	322	85.19

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สภาพการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่นำผลการประเมิน มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ งานได้นำมาใช้ในด้านต่างๆ ดังนี้	($n_1=82$)		($n_2=240$)		($n_t=322$)	
-ในการพัฒนาครู	66	80.49	194	80.83	260	80.75
-ในการพิจารณา ความดีความชอบ	65	79.27	135	56.25	200	62.11
-ในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งและ ความรับผิดชอบ	41	50.00	87	36.25	128	39.75

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีการ
ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็น
สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (ร้อยละ
91.53) ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร
ผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 48.55)

การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่
มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์ และพฤติกรรมเป็นลายลักษณ์
อักษร และแจ้งให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ (ร้อยละ 65.87)

การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้กำหนดระยะเวลา (ร้อยละ 75.66) ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนได้กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล ปีละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 37.79) ในภาพรวมผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนได้กำหนดระยะเวลาในการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 39.86)

การนำผลการประเมินมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85.19) โดยโรงเรียนได้นำมาใช้ในการพัฒนาครู (ร้อยละ 80.75)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	1.การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานของโรงเรียน					
1.1 ไม่ได้นำมาใช้	14	16.28	92	31.50	106	28.04
1.2 นำมาใช้	72	83.72	200	68.50	272	71.96
สิ่งที่โรงเรียนนำมาใช้	(n ₁ =72)		(n ₂ =200)		(n _t =272)	
-เครื่องโทรสาร	25	34.72	42	21.00	67	24.63
-เครื่องฉายภาพนิ่ง	27	37.50	47	23.50	74	27.21
-เครื่องฉายแผ่นใส	29	40.28	51	25.50	80	29.41
-เครื่องฉาย						
ภาพยนตร์	3	4.16	16	8.00	19	6.99
-เครื่องถ่ายวีดีโอ	48	66.67	101	50.50	149	54.78
-เครื่องฉายวีดีโอ	64	88.89	156	78.00	220	80.88
-จานรับดาวเทียม	4	5.56	10	5.00	14	5.15
-โทรทัศน์วงจรปิด	12	16.67	13	6.50	25	9.19
-เครื่องคอมพิวเตอร์	42	58.33	104	52.00	146	53.68

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.การจัดการประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน						
2.1 ไม่มี	4	4.65	43	14.73	47	12.43
2.2 มี	82	95.35	249	85.27	331	87.57
โรงเรียนที่จัดให้มีการประชุม ได้กำหนดระยะเวลาการ ประชุมต่อครั้งไว้ดังนี้						
	($n_1=82$)		($n_2=249$)		($n_t=331$)	
-1 สัปดาห์	4	4.88	13	5.22	17	5.14
-2 สัปดาห์	5	6.10	17	6.83	22	6.65
-1 เดือน	65	79.27	205	82.33	270	81.57
-3 เดือน	9	10.98	14	5.62	23	6.95
-6 เดือน	7	8.54	11	4.42	18	5.44
3.การพัฒนาบุคลากร						
3.1 ไม่มีการพัฒนา	3	3.49	29	9.93	32	8.47
3.2 มีการพัฒนา	83	96.51	263	90.07	346	91.53

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่จัดให้มีการพัฒนา บุคลากรได้ดำเนินการจัดใน รูปแบบดังนี้	(n ₁ =83)		(n ₂ =263)		(n _t =346)	
-การประชุมอบรม	70	84.34	205	77.95	275	79.48
-การอบรม						
เชิงปฏิบัติการ	57	68.67	152	57.79	209	60.40
-การสัมมนา						
ทางวิชาการ	54	65.06	152	57.79	206	59.54
-การศึกษาดูงานนอก สถานที่	56	67.47	135	51.33	191	55.20
-การให้ลาศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้น	39	46.99	81	30.80	120	34.68
4.การจัดบริการด้านเอกสาร หลักสูตร หนังสือทางวิชาการ ตำราสำหรับครู						
4.1 ไม่มีการจัด	3	3.49	46	15.75	49	12.96
4.2 มีการจัด	83	96.51	246	84.25	329	87.04

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒน บุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่ได้จัดคำให้บริการ ด้านเอกสารหลักสูตรโดย จัดไว้ที่ดังนี้	(n ₁ =83)		(n ₂ =246)		(n _t =329)	
-ห้องวิชาการ	31	37.35	75	30.49	106	32.22
-ห้องสมุดสำหรับครู	19	22.89	29	11.79	48	14.59
-ห้องสมุดทั่วไปของ โรงเรียน	49	59.04	135	54.88	184	55.93
-หัวหน้าสายวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชา จัดไว้	34	40.97	120	46.78	154	46.81
5. การดำเนินการนิเทศ การปฏิบัติงานของครู						
5.1 ไม่ได้จัดนิเทศ	6	6.98	74	25.34	80	21.16
5.2 จัดไว้มีการ						
นิเทศ	80	93.02	218	74.66	298	78.84

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่จัดดำเนินการ นิเทศการปฏิบัติงานของครู ได้จัดการนิเทศโดย	($n_1=80$)		($n_2=218$)		($n_t=298$)	
-ผู้บริหารโรงเรียน	64	80.00	165	75.69	229	76.85
-คณะกรรมการนิเทศ ของโรงเรียน	31	38.75	85	38.99	116	38.92
-ศึกษานิเทศของคณะ กรรมการการศึกษา เอกชน	15	18.75	34	15.60	49	16.44

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานของโรงเรียน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งานของโรงเรียน (ร้อยละ 71.96) และสิ่งที่โรงเรียนได้นำมาใช้มากที่สุดได้แก่ เครื่องฉายวีดีโอ (ร้อยละ 80.88)

การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 87.57) โดยได้กำหนดระยะเวลาในการประชุม 1 เดือนต่อครั้ง (ร้อยละ 81.57)

การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนจตุรทัพบางานพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 91.53) โดยโรงเรียนได้จัดรูปแบบของการประชุมอบรม (ร้อยละ 79.48)

การบริหารเอกสารหลักสูตร หนังสือทางวิชาการ ตำราสำหรับครู ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนจัดบริการเอกสารหลักสูตร หนังสือวิชาการ ตำราสำหรับครู (ร้อยละ 87.04) โดยโรงเรียนได้จัดบริการใช้ในห้องสมุดของโรงเรียน (ร้อยละ 55.93)

การดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนจตุรทัพบางานนิเทศการปฏิบัติงานของครู (ร้อยละ 78.84) และโรงเรียนได้ดำเนินการจัดการนิเทศการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 76.85)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

สภาพการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
1.1 ไม่สนับสนุน	2	2.33	70	23.97	72	19.05
1.2 สนับสนุน	84	97.67	222	76.03	306	80.95
โรงเรียนที่ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้มีวิธีการดำเนินการดังนี้ (n ₁ =84) (n ₂ =222) (n _t =306)						
-การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่	43	51.19	105	47.30	148	48.37
-การเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้น	46	54.76	87	39.19	133	43.46
-การพิจารณาเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	56	66.67	127	57.21	183	59.80

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพการสนับสนุน ส่งเสริมในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.การกำหนดแนวทาง และ วิธีการพิจารณา เลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น						
2.1 ไม่มี	7	8.14	69	23.63	76	20.11
2.2 มี	79	91.86	223	76.37	302	79.89
โรงเรียนที่มีการกำหนด แนวทาง และวิธีการ พิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์ และพิจารณาจาก ($n_1=79$) ($n_2=223$) ($n_t=302$)						
-ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กำหนดเกณฑ์การ พิจารณา						
	57	72.15	154	69.06	211	69.87

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพการสนับสนุน ส่งเสริมในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้กำหนดเกณฑ์และ เป็นผู้พิจารณา	17	21.52	58	26.00	75	24.84
-พิจารณาจากผลการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของบุคลากร	51	64.56	94	42.15	145	48.01
-ผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีส่วนร่วมในการ พิจารณา	22	27.85	40	17.94	62	20.53

จากตารางที่ 8 การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80.95) โรงเรียนได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยการพิจารณาเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 59.80)

การกำหนดแนวทางและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็น

สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้มีการกำหนดแนวทาง และวิธีการพิจารณาเลื่อนชั้น (ร้อยละ 79.89) โดยโรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากผู้รับใบอนุญาต หรือผู้บริหาร โรงเรียน (ร้อยละ 69.87)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา
เขตการศึกษา 1 ด้านการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน ไว้เพื่อปฏิบัติ						
1.1 ไม่กำหนด	7	8.14	25	8.56	32	8.47
1.2 กำหนด	79	91.86	267	91.44	346	91.53
โรงเรียนที่มีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับของ โรงเรียนไว้ เพื่อปฏิบัติ โดยโรงเรียนได้ยึดแนว ทางการกำหนดดังนี้	($n_1=79$)		($n_2=267$)		($n_t=346$)	
-สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	65	82.28	177	66.29	242	69.94
-ระเบียบข้าราชการ พลเรือน	30	37.97	77	28.84	107	30.92
-โรงเรียนกำหนดขึ้น อย่างอิสระ	39	49.37	122	45.69	161	46.53

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	2.การปลดบุคลากรจาก ตำแหน่งหน้าที่					
2.1 ไม่เคย	50	58.14	138	47.26	188	49.74
2.2 เคย	36	41.86	154	52.74	190	50.26
โรงเรียนที่เคยปลด บุคลากรออกจากตำแหน่ง โดยมีสาเหตุมาจากดังนี้ (n₁=36) (n₂=154) (n_t=190)						
- ขาดความรับผิดชอบ						
อย่างมาก	25	69.44	91	59.09	116	61.05
- ประพฤติตนไม่ เหมาะสม						
อย่างมาก	28	77.78	80	51.95	108	56.84
- ไม่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน						
	13	36.11	60	38.96	73	38.42
3.การให้บุคลากรออกจาก ตำแหน่งหน้าที่						
3.1 ไม่เคย	76	88.37	231	79.11	307	81.22
3.2 เคย	10	11.63	61	20.89	71	18.78

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่เคยให้บุคลากร ออกจากตำแหน่งหน้าที่โดย มีสาเหตุดังนี้	(n ₁ =10)		(n ₂ =61)		(n _t =71)	
-จำนวนนักเรียนลดลง	-	-	11	18.03	11	15.49
-จำนวนครูมากเกินไป	1	10.00	14	22.95	15	21.13
-โรงเรียนยุบชั้นเรียน	3	30.00	7	11.48	10	14.08
4. การกำหนดการเกษียณอายุ						
บุคลากรครูในโรงเรียน						
4.1 ไม่มี	67	77.91	212	72.60	279	73.81
4.2 มี	19	22.09	80	27.40	99	26.19
5. การจัดทำโครงการต่างๆ						
สำหรับผู้จะเกษียณอายุ						
5.1 ไม่มี	62	72.09	225	77.05	287	75.93
5.2 มี	24	27.91	67	22.95	91	24.07

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่จัดให้มีโครงการ ต่างๆ สำหรับผู้เกษียณอายุ นั้นได้จัดจําแนกรูปแบบดังนี้	($n_1=24$)		($n_2=67$)		($n_t=91$)	
-จัดงานสํารองงาให้						
ปฏิบัติหลังเกษียณอายุ	10	41.67	15	22.39	25	27.47
-จัดแนะแนวการปฏิบัติ						
คนหลังเกษียณอายุ	2	8.33	7	10.45	9	9.89
-เชิญมาร่วมกิจกรรม						
ต่างๆ ของโรงเรียน	14	58.33	26	38.81	40	43.96
6. บุคลากรลาออกไป ทำงานที่อื่นในแตละปี						
6.1 ไม่มี	12	13.95	62	21.23	74	19.58
6.2 มี	74	86.05	230	78.77	304	80.42
โรงเรียนที่มีบุคคล ลาออกในแตละปีคิด เฉลี่ยประมาณร้อยละ ดังนี้	($n_1=74$)		($n_2=230$)		($n_t=304$)	
- 1 ถึง 5	63	85.14	184	80.00	247	81.25

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- 6 ถึง 10	7	9.46	22	9.57	29
- 11 ถึง 15	1	1.35	3	1.30	4	1.32
- มากกว่า 15	2	2.70	18	7.83	20	6.58
7. การเปิดโอกาสให้ครู ที่ลาออกได้แสดงความ คิดเห็นเพื่อศึกษาเหตุผล ของการลาออก						
7.1 ไม่เปิดโอกาส	9	10.47	51	17.47	60	15.87
7.2 เปิดโอกาส	77	89.53	241	82.53	318	84.13
โรงเรียนที่เปิดโอกาส ให้ครูที่ลาออกได้แสดง ความคิดเห็นถึงสาเหตุ ของการลาออกนั้นพบว่า มีสาเหตุของการลาออก มาจากดังนี้						
	($n_1=77$)		($n_2=241$)		($n_t=318$)	
-ได้รับการบรรจุเข้า เป็นครูในโรงเรียน รัฐบาล	70	90.91	214	88.80	284	89.31

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ =86)		ครูผู้สอน (n ₂ =292)		รวม (n _t =378)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-เปลี่ยนอาชีพทั้งหมดที่มี รายได้สูงกว่า	45	58.44	156	64.73	201	63.21
-ไม่พอใจผู้บริหารและ การบริหารโรงเรียน	9	11.69	25	10.37	34	10.69
-ย้ายที่อยู่อาศัย	25	32.47	87	36.10	112	35.22
-ลาศึกษาต่อ	17	22.08	57	23.65	74	23.27
8.การจัดสวัสดิการให้ บุคลากรที่สิ้นสุดภาระการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วย สาเหตุการตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ นอกเหนือ จากกองทุนสงเคราะห์ที่ ช่วยเหลือครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชน						
8.1 ไม่มี	24	27.91	142	48.63	166	43.92
8.2 มี	62	72.09	150	51.37	212	56.08

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการสิ้นสุด การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1=86$)		ครูผู้สอน ($n_2=292$)		รวม ($n_t=378$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนจัดสวัสดิการ ให้บุคลากรที่สิ้นสุดภาวะ การปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยสาเหตุตาย ทูพผลกระทบ หรือเกษียณอายุนอกเหนือ จากกองทุนสงเคราะห์ ช่วยเหลือครูใหญ่และครู โรงเรียนเอกชนนั้นได้จัด วณลักษณะดังนี้	($n_1=62$)		($n_2=150$)		($n_t=212$)	
- ให้เงินบำเหน็จ บำนาญ	10	16.13	30	20.00	40	16.87
- จัดกองทุนสงเคราะห์ แก่ครอบครัว	4	6.45	13	8.67	17	8.02
- ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ ตามความเหมาะสม	56	90.32	124	82.67	180	84.91

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่า การสิ้นสุดภาวะการปฏิบัติงาน การกำหนด
กฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนไว้เพื่อปฏิบัติ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็น
สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนไว้เพื่อ

ปฏิบัติ (ร้อยละ 91.53) โรงเรียนได้จัดแนวทางการกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ร้อยละ 69.94)

การปลดบุคลากรออกจากตำแหน่ง ผู้บริหารเห็นว่าโรงเรียนไม่เคยปลดบุคลากรออกจากตำแหน่ง (ร้อยละ 58.14) ครูเห็นว่าโรงเรียนเคยปลดบุคลากรออกจากตำแหน่ง (ร้อยละ 52.74) ในภาพรวมเห็นว่าโรงเรียนเคยปลดบุคลากรออกจากตำแหน่ง (ร้อยละ 50.26) ผู้บริหารเห็นว่าสาเหตุที่ปลดมาจาก การประพฤติตนไม่เหมาะสมอย่างมาก (ร้อยละ 77.78) ครูเห็นว่าสาเหตุที่ปลดมาจาก การขาดความรับผิดชอบอย่างมาก (ร้อยละ 59.09) ในภาพรวมเห็นว่า มีสาเหตุมาจากการขาดความรับผิดชอบอย่างมาก (ร้อยละ 61.05)

การให้บุคลากรออกจากตำแหน่ง ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนไม่เคยให้บุคลากรออกจากตำแหน่ง (ร้อยละ 81.78)

การกำหนดการเกษียณอายุบุคลากรครูในโรงเรียน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุบุคลากรครูในโรงเรียน (ร้อยละ 73.81)

การจัดโครงการต่างๆ สำหรับผู้เกษียณอายุ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนไม่มีการจัดโครงการต่างๆ สำหรับผู้เกษียณอายุ (ร้อยละ 75.93)

การที่บุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปี ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนมีบุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปี (ร้อยละ 80.42) โรงเรียนมีบุคลากรที่ลาออกในแต่ละปี คิดเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 1-5 (ร้อยละ 81.25)

การเปิดโอกาสให้ครูที่ลาออกได้แสดงความคิดเห็นเมื่อโรงเรียนได้ทราบถึงเหตุผลของการลาออก ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูที่ลาออกได้แสดงความคิดเห็น (ร้อยละ 84.13) โดยที่โรงเรียนพบว่า มีสาเหตุของการลาออกมากที่สุดจากการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล (ร้อยละ 89.31)

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่สิ้นสุดภาระการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้วยสาเหตุการตาย อุพพลภาพหรือเกษียณอายุ นอกเหนือจากกองทุนสงเคราะห์ ช่วยเหลือครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็น สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้จัดค่าให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร ที่สิ้นสุดภาระการ ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 56.08) โดยโรงเรียนได้จัดในลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้จัดให้ตามความเหมาะสม (ร้อยละ 84.91)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง
ที่ 10 - ตารางที่ 16

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับ
ความคิดเห็นของสภาพปัญหา ในด้านการวางแผนกำลังคน

สภาพปัญหา	ผู้บริหาร ($n_1= 86$)		ครูผู้สอน ($n_2= 292$)		รวม ($n_t= 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
1.การเก็บรวบรวม ข้อมูลของโรงเรียน ไม่เป็นระบบ	1.42	1.09	1.23	1.18	1.28	1.16	มีปัญหาน้อยมาก
2.โรงเรียนขาด การดำเนินการ วางแผนกำลังคน	1.32	1.09	1.32	1.17	1.32	1.15	มีปัญหาน้อยมาก
3.อัตรากำลังคน มีไม่เหมาะสมกับ จำนวนนักเรียน	0.99	1.02	1.27	1.19	1.20	1.16	มีปัญหาน้อยมาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สภาพปัญหา การวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
4. ทรัพยากรบุคคล ในท้องถิ่น มีความรู้ ความสามารถที่โรงเรียน ต้องการมีน้อย	1.95	1.11	1.52	1.13	1.62	1.14	มีปัญหา น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	1.42	1.07	1.34	1.17	1.36	1.15	มีปัญหา น้อยมาก

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่าสภาพรวมผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาในด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.36$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาพปัญหา จะพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหา อยู่ใน 2 ระดับ คือ

1. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่
 - ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น มีความรู้ ความสามารถที่โรงเรียนต้องการมีน้อย ($\bar{X} = 1.62$)
2. ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่
 - อัตราากำลังคนไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ($\bar{X} = 1.20$)
 - การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนไม่เป็นระบบ ($\bar{X} = 1.28$)
 - โรงเรียนขาดการดำเนินการวางแผนกำลังคน ($\bar{X} = 1.32$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น
ของสภาพปัญหา ในด้านการสรรหาและคัดเลือก

สภาพปัญหา การสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
1.โรงเรียนขาด การประชาสัมพันธ์ เพื่อสรรหา	1.15	1.07	1.38	1.18	1.33	1.16	มีปัญหาน้อยมาก
2.การคัดเลือก บุคลากรทำโดย ผู้บริหารคนเดียว ไม่ทำในรูปคณะกรรมการ	1.31	1.30	1.44	1.42	1.41	1.39	มีปัญหาน้อยมาก
3.ขาดหลักเกณฑ์ที่ เป็นมาตรฐานใน การคัดเลือก	1.15	1.07	1.32	1.32	1.28	1.27	มีปัญหาน้อยมาก
4.บุคลากรใหม่ได้ ไม่ตรงตามความ ต้องการของ โรงเรียน	1.85	1.12	1.58	1.27	1.64	1.24	มีปัญหาน้อย

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สภาพปัญหา การสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
5.บางสาขาวิชา บุคลากรได้มาจนวน จำกัดไม่สามารถคัดเลือกได้	2.33	1.22	1.91	1.33	2.01	1.30	มีปัญหา น้อย
รวมค่าเฉลี่ย	1.56	1.16	1.53	1.30	1.53	1.27	มีปัญหา น้อย

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่า ในภาพรวมผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสภาพปัญหา จะพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหา อยู่ใน 2 ระดับคือ

1. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่

- บุคลากรใหม่ได้ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

($\bar{X} = 1.64$)

ได้ ($\bar{X} = 2.01$)

- บางสาขาวิชาบุคลากรได้มาจนวนจำกัด ไม่สามารถคัดเลือก

2. ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่

- ขาดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก ($\bar{X} = 1.28$)
- โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหา ($\bar{X} = 1.33$)
- การคัดเลือกบุคลากรทำโดยผู้บริหารคนเดียวไม่ทำในรูปแบบ

คณะกรรมการ ($\bar{X} = 1.41$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น
ของสภาพปัญหา ในด้านการธำรงรักษา

สภาพปัญหา การธำรงรักษา	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
	1. โรงเรียนไม่ได้ ดำเนินการบรม นิเทศครูใหม่	1.00	1.14	1.30	1.32	1.23	
2. โรงเรียนยังไม่ สามารถจ่ายเงิน เดือนได้เท่าเทียม กับโรงเรียนรัฐบาล	1.35	1.41	1.77	1.58	1.67	1.30	มีปัญหาน้อย
3. จำนวนชั่วโมง สอนและภาระกิจ อื่น มีมากเกินไป	0.90	1.07	1.52	1.34	1.37	1.30	มีปัญหาน้อยมาก
4. โรงเรียนไม่ สามารถจัดครูเข้า สอนได้ครบตามสาขา วิชาและความ สามารถเฉพาะได้	1.58	1.11	1.58	1.24	1.58	1.21	มีปัญหาน้อย

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สภาพปัญหา การธำรงรักษา	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
5.งบประมาณ โรงเรียนมีน้อย ไม่สามารถจัด สวัสดิการบางอย่าง ให้กับครูได้	1.50	1.30	1.71	1.49	1.66	1.45	มีปัญหาน้อย
6.ครูขาดความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน เกรงว่าจะถูกออก เมื่อใดก็ได้	0.85	1.20	1.39	1.36	1.26	1.34	มีปัญหาน้อยมาก
7.สถานที่ไม่เอื้อ อำนวยและขาดระบบ รักษาความปลอดภัย ทำให้ครูขาดขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติ งาน	0.65	0.96	1.11	1.25	1.01	1.20	มีปัญหาน้อยมาก
รวมค่าเฉลี่ย	1.12	1.17	1.48	1.37	1.40	1.30	มีปัญหาน้อยมาก

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า ในภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ ปัญหาในด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.40$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาพปัญหา จะพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหา อยู่ใน 2 ระดับ คือ

1. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่

- โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ครบตามสาขาวิชา และความสามารถเฉพาะได้ ($\bar{X} = 1.58$)
- งบประมาณโรงเรียนมีน้อย ไม่สามารถจัดสวัสดิการบางอย่างให้กับครูได้ ($\bar{X} = 1.66$)
- โรงเรียนยังไม่สามารถจ่ายเงินเดือนได้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ($\bar{X} = 1.67$)

2. ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่

- สถานที่ไม่เอื้ออำนวย และขาดระบบการรักษาความปลอดภัย ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.01$)
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการปฐมนิเทศครูใหม่ ($\bar{X} = 1.23$)
- ครูขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เก่งว่าจะถูกออกเมื่อใดก็ได้ ($\bar{X} = 1.26$)
- จำนวนชั่วโมงสอน และภาระกิจอื่นมีมากเกินไป ($\bar{X} = 1.37$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหา ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t	
	1. โรงเรียนขาดการประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	1.24	0.99	1.28	1.20	1.27	
2. เกณฑ์การประเมินผลไม่ได้แจ้งให้ครูได้ทราบล่วงหน้า	0.96	1.11	1.23	1.22	1.17	1.20	มีปัญหาน้อยมาก
3. ครูผู้ถูกประเมินผล ไม่มีส่วนในการกำหนดหลักเกณฑ์	1.21	1.10	1.43	1.31	1.38	1.27	มีปัญหาน้อยมาก
4. การประเมินผลขาดความเป็นธรรม	0.80	1.15	1.27	1.28	1.16	1.27	มีปัญหาน้อยมาก
รวมค่าเฉลี่ย	1.05	1.09	1.30	1.25	1.25	1.22	มีปัญหาน้อยมาก

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า ในภาพรวม ผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.25$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาพปัญหา จะพบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหาอยู่ในระดับเดียว คือ ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่

- การประเมินผลขาดความเป็นธรรม ($\bar{X} = 1.16$)
- เกณฑ์การประเมินผลไม่ได้แจ้งให้ครูได้ทราบล่วงหน้า ($\bar{X} = 1.17$)
- ระเบียบขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 1.27$)
- ครูผู้ถูกประเมินผล ไม่มีส่วนในการกำหนดหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 1.38$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหา ในด้านการพัฒนาบุคลากร

สภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
	1.ขาดงบประมาณ ในการสนับสนุนให้ ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับบุคลากร	0.73	0.96	1.10	1.21	1.01	
2.ขาดแหล่งผู้เชี่ยวชาญ ชาดที่โรงเรียนจะเชิญ มาเพื่อเป็นวิทยากรให้ ความรู้แก่ครูในการ อบรมสัมมนาเพื่อ พัฒนาบุคลากร	-1.36	1.12	1.47	1.27	1.44	1.23	มีปัญหาน้อยมาก
3.โรงเรียนส่งครู เข้ารับการอบรมน้อย เพราะครูในโรงเรียน มีจำกัด	1.10	1.23	1.27	1.30	1.23	1.28	มีปัญหาน้อยมาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
4. การลาศึกษาต่อ ของครูมีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงาน ของครูท่านอื่นใน โรงเรียน	1.67	1.41	1.46	1.47	1.51	1.45	มีปัญหาน้อย
5. โรงเรียนมี นโยบายสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาต่อ	0.95	1.25	1.12	1.31	1.08	1.29	มีปัญหาน้อยมาก
6. ครูที่ได้รับการ พัฒนาแล้วไม่นำ ความรู้ใหม่ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน	1.73	1.15	1.27	1.15	1.37	1.17	มีปัญหาน้อยมาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สภาพปัญหา การพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
7.ครูไม่สนใจข่าว สารการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่สนใจ การพัฒนาตนเองเพื่อ เพิ่มพูนทักษะในการ ปฏิบัติงาน	1.57	0.99	1.24	1.10	1.31	1.09	มีปัญหา น้อยมาก
รวมค่าเฉลี่ย	1.30	1.16	1.27	1.26	1.28	1.24	มีปัญหา น้อยมาก

จากตารางที่ 14 จะเห็นว่า ในภาพรวมผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในด้านการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.28$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาพปัญหา จะพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหา อยู่ใน 2 ระดับคือ

1. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่

- การลาศึกษาต่อของครูมีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของครูท่านอื่นในโรงเรียน ($\bar{X} = 1.51$)

2. ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่

- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับคณาจารย์ ($\bar{X} = 1.01$)

- โรงเรียนไม่มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ

($\bar{X} = 1.08$)

- โรงเรียนส่งครูเข้ารับการอบรมน้อย เพราะครูในโรงเรียนมีจำกัด ($\bar{X} = 1.23$)

- ครูไม่สนใจข่าวสารต่างๆ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.31$)

- ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้ใหม่ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 1.37$)

- ขาดแหล่งผู้เชี่ยวชาญที่โรงเรียนจะเชิญมาเพื่อเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 1.44$)



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหาในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม		แปลความ
	$(n_1 = 86)$		$(n_2 = 292)$		$(n_t = 378)$		
ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
1. ตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติงานอยู่	1.08	0.93	1.26	1.11	1.22	1.07	มีปัญหาน้อยมาก
2. งบประมาณไม่เพียงพอหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมอบหมายความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและพิจารณาความดีความชอบเพื่อเพิ่มเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันทั่วถึง	1.21	1.18	1.73	1.46	1.61	1.41	มีปัญหาน้อย
รวมค่าเฉลี่ย	1.14	1.06	1.50	1.29	1.42	1.24	มีปัญหาน้อยมาก

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า ในภาพรวม ผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.42$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาพปัญหา จะพบว่าผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็น ในแต่ละประเด็นของสภาพปัญหา อยู่ใน 2 ระดับ คือ

1. ระดับมีปัญหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มอบหมายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเพิ่มเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันทั่วถึง ($\bar{X} = 1.61$)

2. ระดับที่มีปัญหาน้อยมาก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 1.22$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสภาพปัญหาในด้านการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาการสิ้นสุด ภาระการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
	1. ผู้ปฏิบัติงานไม่ ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน จึงทำให้ปฏิบัติตนผิด ระเบียบวินัย	0.99	1.02	0.86	0.99	0.89	
2. การลาจก-ลา ป่วยของครูใน โรงเรียนมีอัตราสูง	1.42	1.00	1.21	1.07	1.26	1.06	มีปัญหาน้อยมาก
3. มีบุคลากรออกทุก ปี ทำให้เป็นปัญหาใน การบริหารบุคลากร ครูในโรงเรียน	1.49	1.20	1.59	1.26	1.56	1.25	มีปัญหาน้อย
4. ลักษณะการปฏิบัติ งานของครู ครูไม่ อุทิศตนเพื่อโรงเรียน	1.58	1.00	1.31	1.13	1.37	1.11	มีปัญหาน้อยมาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

สภาวะปัญหาการสิ้นสุด ภาระการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ($n_1 = 86$)		ครูผู้สอน ($n_2 = 292$)		รวม ($n_t = 378$)		แปลความ
	\bar{X}_1	S.D ₁	\bar{X}_2	S.D ₂	\bar{X}_t	S.D _t	
5. บุคลากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความ ขัดแย้งในการทำงานกับบุคลากรที่มี อายุต่ำกว่า 60 ปี	0.45	0.81	0.75	1.13	0.68	1.07	มีปัญหาน้อยมาก
6. ครูยังคงเห็นว่า โรงเรียนรัฐบาลมั่นคง กว่าโรงเรียนเอกชน	2.49	1.34	2.57	1.50	2.55	1.46	มีปัญหามาก
รวมค่าเฉลี่ย	1.40	1.06	1.38	1.18	1.39	1.16	มีปัญหาน้อยมาก

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่า ในภาพรวมผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ปัญหาในด้านการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยมาก ($\bar{X} = 1.39$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของสภาวะปัญหา จะพบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็น ในแต่ละประเด็นของสภาวะปัญหา อยู่ใน 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับที่มีปัญหามาก ได้แก่

- ครูยังคงเห็นว่าโรงเรียนรัฐบาลมั่นคงกว่าโรงเรียนเอกชน

($\bar{X} = 2.55$)

2. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่

- มีบุคลากรลาออกทุกปีทำให้เป็นปัญหาในการบริหารบุคลากรครู
ในโรงเรียน ($\bar{X} = 1.56$)

3. ระดับที่มีปัญหาน้อย ได้แก่

- บุคลากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
กับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 60 ปี ($\bar{X} = 0.68$)

- ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน จึง
ทำให้ปฏิบัติงานผิดระเบียบวินัย ($\bar{X} = 0.89$)

- การลาภิจ ลาป่วยของครูในโรงเรียนมีอัตราสูง ($\bar{X} = 1.26$)

- ลักษณะการปฏิบัติงานของครู ครูไม่อุทิศตนเพื่อโรงเรียน
($\bar{X} = 1.37$)



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย