

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยตัวเลขใน () คือค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชน 5 ด้าน คือ ระบบโครงสร้าง การสรรหาคูคลากร การพัฒนาคูคลากร การธำรงรักษาคูบุคลากร และการให้พ้นจากงาน ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยตัวเลข () คือค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ นำเสนอเป็นความเรียงโดยตัวเลขใน () คือความถี่

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	26.85
หญิง	79	73.15
2. อายุ		
20-30 ปี	30	27.78
31-40 ปี	50	46.30
41-50 ปี	21	19.44
51 ปีขึ้นไป	7	6.48
3. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	9	8.33
อนุปริญญา	10	9.26
ปริญญาตรี	85	78.71
ปริญญาโท	4	3.70
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	31	28.70
ครูผู้สอน	77	71.30
5. มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 4		
1-5 ปี	52	48.15
6-10 ปี	26	24.07
11 ปีขึ้นไป	30	27.78

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ท่านได้เคยผ่านการอบรมด้านการบริหารการศึกษาหรือด้านการเรียนการสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร	32	29.63
หลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา	56	51.85
หลักสูตรระดับประถมศึกษา	71	65.74
หลักสูตรระดับมัธยมศึกษา	26	24.07
อื่นๆ (โปรดระบุ)	3	2.78

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงถึง 79 คน (73.15) เพศชายมีเพียง 29 คน (26.85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 50 คน (46.30) อายุช่วง 20-30 ปี มีจำนวน 30 คน (27.78) ส่วนอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 21 คน (19.44) และอายุช่วง 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพียง 7 คน (6.48) ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏว่า จบระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด คือ 85 คน (78.71) จบปริญญา 10 คน (9.26) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 9 คน (8.33) และปริญญาโทมีเพียง 4 คน (3.70) เท่านั้น สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นครูผู้สอน จำนวน 77 คน (71.30) และผู้บริหาร จำนวน 31 คน (28.70) ทั้งนี้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งดังกล่าวนาน 1-5 ปี มากที่สุดมีจำนวน 52 คน (48.15) 11 ปีขึ้นไป 30 คน (27.78) และ 6-10 ปี 26 คน (24.07) และผ่านการอบรมด้านการบริหารการศึกษา หรือด้านการเรียนการสอนหลักสูตรระดับประถมศึกษามากที่สุด 71 คน (65.74) หลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา 56 คน (51.85) หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร 32 คน (29.63) หลักสูตรระดับมัธยมศึกษา 26 คน (24.07) และไม่เคยผ่านการฝึกอบรม 3 คน (2.78) ตามลำดับ

การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในจังหวัด เชียงราย

ตารางที่ 2 ระบบโครงสร้าง

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน		
จัดทำไว้ และนำเสนอ หรือปิดประกาศไว้ปรากฏชัดเจน	81	75.00
จัดทำไว้ แต่ไม่ได้นำเสนอหรือปิดประกาศไว้ให้ปรากฏชัดเจน	24	22.22
ไม่ได้จัดทำ	3	2.78
2. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน		
มีการวางแผน กรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	98	90.74
ไม่มีการวางแผน กรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	10	9.26
3. การจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรในโรงเรียน		
ครบตามเกณฑ์ทุกตำแหน่ง ตามสาขาวิชา	41	37.96
ครบตามเกณฑ์ทุกตำแหน่ง แต่ไม่ตรงตามสาขาวิชา	58	53.70
ไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด	11	10.19
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน		
เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ	92	85.19
ไม่เหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถ	16	14.81
5. การดำเนินการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร		
ในโรงเรียน		
มีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน	89	82.41
มีคำสั่งมอบหมายเป็นวาจา	38	35.16
ไม่มีคำสั่งมอบหมายฯ	1	0.93

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
6. การประชาสัมพันธ์ แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร		
บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลทั่วไปทราบโดยทั่วกัน	61	56.48
บุคลากรในโรงเรียนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ชัดเจน	67	62.04
บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลทั่วไปไม่ทราบ	5	4.63
ไม่มีการประชาสัมพันธ์ ำ	8	7.41
7. การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในโรงเรียน		
จัดทำเป็นปัจจุบัน และเป็นระเบียบเรียบร้อย	91	84.26
จัดทำไม่เป็นปัจจุบัน และไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	11	10.19
ไม่ได้จัดทำ	6	5.55
8. การจัดเก็บรักษาทะเบียนประวัติของบุคลากรในโรงเรียน		
จัดเก็บไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบ ค้นหาข้อมูลได้ง่าย	93	86.11
จัดเก็บไว้ไม่เป็นระบบ ค้นหาข้อมูลยาก	12	11.11
ไม่ได้จัดเก็บรักษา ำ	3	2.78
9. การแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน		
มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯครบตาม พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525	62	57.40
มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯตามความเหมาะสมของโรงเรียน	45	41.67
ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	6	5.55

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
10. การดำเนินงานประชุมปรึกษาหารือของคณะกรรมการอำนวยการ โรงเรียน		
เป็นประจำภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง	35	32.40
เป็นประจำภาคเรียนละ 3-4 ครั้ง	17	15.74
แต่ละภาคเรียนมากกว่า 4 ครั้ง	12	11.11
ไม่แน่นอน เป็นไปตามความจำเป็นและความเหมาะสม	48	44.44
ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ	3	2.78

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ใน 4 (75.00) เห็นว่า การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ได้จัดทำไว้ และนำเสนอ หรือปิดประกาศไว้ปรากฏชัดเจน ส่วนที่เหลือ (22.22) เห็นว่า ได้จัดทำไว้แต่ไม่ได้นำเสนอหรือปิดประกาศไว้ให้ปรากฏชัดเจน และ (2.78) เห็นว่า ไม่ได้จัดทำ ส่วนการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนมากที่สุด (90.74) เห็นว่า มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า และมีจำนวนน้อยที่สุด (9.26) เห็นว่า ไม่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ด้านการจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (53.70) เห็นว่า ครอบคลุมเกณฑ์ทุกตำแหน่ง แต่ไม่ตรงตามสาขาวิชา รองลงมา (37.96) เห็นว่า ครอบคลุมเกณฑ์ทุกตำแหน่ง ตามสาขาวิชา และมีจำนวนน้อยที่สุด (10.19) เห็นว่า ไม่ครอบคลุมเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนมากที่สุด (85.19) เห็นว่า มีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และมีจำนวนน้อย (14.81) เห็นว่า ไม่เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ ด้านการดำเนินการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนมากที่สุด (82.41) เห็นว่า มีคำสั่งมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน มี

เพียงส่วนน้อย (35.16) เห็นว่ามีคำสั่งมอบหมายเป็นวาจา และน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า ไม่มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนมีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (62.04 และ 56.48) เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ชัดเจน และบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลทั่วไปทราบโดยทั่วกันตามลำดับ มีจำนวนน้อยที่สุด (7.41 และ 4.63) เห็นว่า ไม่มีการประชาสัมพันธ์ และบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลทั่วไปไม่ทราบ ตามลำดับ เกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า มีการจัดทำเป็นปัจจุบันและเป็นระเบียบเรียบร้อยมากที่สุด (84.26) มีเพียงส่วนน้อยที่สุด (10.19 และ 5.55) เห็นว่า จัดทำไม่เป็นปัจจุบันและไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย และไม่ได้จัดทำ ตามลำดับ ด้านการจัดเก็บรักษาทะเบียนประวัติของบุคลากรในโรงเรียน มีจำนวนมากที่สุด (86.11) เห็นว่า จัดเก็บไว้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นระบบค้นหาข้อมูลได้ง่าย และมีจำนวนน้อยที่สุด (11.11 และ 2.78) เห็นว่า จัดเก็บไว้ไม่เป็นระบบ ค้นหาข้อมูลยาก และไม่ได้จัดเก็บรักษาตามลำดับ สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน มีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (57.40) เห็นว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 รองลงมา (41.67) เห็นว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามความเหมาะสมของโรงเรียน และน้อยที่สุด (5.55) เห็นว่า ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ส่วนการดำเนินการประชุม ปรึกษาหารือของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ไม่นั่นอนเป็นไปตามความจำเป็น และความเหมาะสมมากที่สุด (44.44) รองลงมา (32.40) เป็นประจำภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง และจำนวนน้อยที่สุด (15.74, 11.11 และ 2.78) เห็นว่า เป็นประจำภาคเรียนละ 3-4 ครั้ง แต่ละภาคเรียนมากกว่า 4 ครั้ง และไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การสรรหาบุคลากร

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำเนินการสรรหาบุคลากร		
มีการสำรวจความต้องการด้านคุณสมบัติและจำนวนของบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	34	31.48
มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม	33	30.55
ดำเนินการการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด	44	40.74
ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	19	17.59
2. การสรรหาบุคลากร ได้ดำเนินการอย่างไร		
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหา	21	19.44
อาศัยอำนาจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว	38	35.19
ดำเนินการ โดยคณะกรรมการและผู้บริหาร โรงเรียน	58	53.70
อื่นๆ	1	0.93
3. บุคลากรที่ได้จากการสรรหามีคุณลักษณะอย่างไร		
มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการ และ มีวุฒิการศึกษาสูง	75	69.44
มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการ แต่มีวุฒิการศึกษาต่ำ	27	25.00
มีความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงตามความต้องการ	23	21.30
ไม่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	4	3.70
4. การประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหาบุคลากรกระทำโดยวิธีใด		
ประกาศทางหนังสือพิมพ์	7	6.48
ประกาศทางวิทยุ	31	28.70
ประกาศทางโทรทัศน์	1	0.93

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศเสียงตามสายของหน่วยงานท้องถิ่น	17	15.74
ส่งประกาศให้สถานศึกษาที่ผลิตบุคลากรประชาสัมพันธ์	7	6.48
บุคลากรในโรงเรียนแห่งนี้บอกต่อ	87	80.56
แหล่งจัดหางาน	1	0.93
ไม่มีการประชาสัมพันธ์	7	6.48
5. ท่านคิดว่าการสรรหาบุคลากรใช้หลักการใดในการดำเนินการ		
หลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ	100	92.60
หลักอาวุโส และมีประสบการณ์	10	9.26
พวกพ้อง เส้นสายและผลประโยชน์	12	11.11
6. บุคลากรในโรงเรียนที่ได้จากการสรรหา มาจากแหล่งใด		
ภายในโรงเรียน	5	4.63
ภายนอกโรงเรียน	28	25.93
ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	80	74.07
7. วิธีการสรรหาบุคลากร		
มีวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการอย่างเหมาะสมยุติธรรม	81	75.00
ไม่มีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน ไม่เหมาะสม	27	25.00
8. โรงเรียนท่านได้ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อย่างไร		
ปฐมนิเทศทุกคน	83	76.85
ไม่แน่นอน	21	19.44
ไม่ได้ดำเนินการเลย	4	3.70

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
9. โรงเรียนท่านได้ดำเนินการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างไร		
มีแผนดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ	77	71.30
ไม่มีแผนดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่แน่นอน	29	26.85
ไม่มีการดำเนินการเลย	2	1.85
10. คุณสมบัตินี้สำคัญในการสรรหาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนของท่านอาศัยข้อใดมากที่สุด		
ความรู้ ความสามารถตามความต้องการของโรงเรียน	81	75.00
ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหารเป็นหลัก	9	8.33
ยึดถือผลประโยชน์ตอบแทนเป็นการส่วนตัว	1	0.93
ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	60	55.56
ความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติ เพื่อนฝูง และพวกพ้อง	15	13.89

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่ง (40.74) เห็นว่า มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (31.48 และ 30.55) เห็นว่า มีการสำรวจความต้องการด้านคุณสมบัติและจำนวนของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม ตามลำดับ และน้อยที่สุด (17.59) เห็นว่า ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ส่วนการสรรหาบุคลากรได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการและผู้บริหารโรงเรียนเกินกว่าครึ่ง (53.70) รองลงมา (35.19) เห็นว่า อาศัยอำนาจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวและอีกส่วนหนึ่ง (19.44) เห็นว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหาสำหรับบุคลากรที่ได้จากการสรรหา มีคุณลักษณะคือ มีความรู้ความสามารถตรงตามความ

ต้องการ และมีวุฒิการศึกษาสูง มีมากเกินกว่าครึ่ง (69.44) รองลงมา (25.00) เห็นว่า มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการแต่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และน้อยที่สุด (3.70) เห็นว่า ไม่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ส่วนการประชาสัมพันธ์การดำเนินการสรรหาบุคลากร ได้กระทำโดยวิธีให้บุคลากรในโรงเรียนแห่งนี้บอกต่อมีมากที่สุด (80.56) อีกส่วนหนึ่ง (28.70) เห็นว่า ได้กระทำโดยประกาศทางวิทยุ และส่วนน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า ได้กระทำโดยประกาศทางโทรทัศน์ และแหล่งจัดหางาน ด้านการสรรหาบุคลากรดำเนินการ โดยใช้หลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถมากที่สุด (92.60) และน้อยที่สุด (9.26) เห็นว่า ใช้หลักอาวุโสและมีประสบการณ์ และการดำเนินการสรรหาบุคลากร ได้มาจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากที่สุด (74.07) และมากกว่า 1 ใน 4 (25.93) เห็นว่า ได้มาจากภายนอกโรงเรียน และน้อยที่สุด (4.63) ที่ เห็นว่า ได้มาจากภายในโรงเรียน ส่วนวิธีการสรรหาบุคลากร 3 ใน 4 (75.00) เห็นว่า มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการอย่างเหมาะสมยุติธรรมอีก 1 ใน 4 (25.00) เห็นว่า ไม่มีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจนไม่เหมาะสม ส่วนการดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เกินกว่า 3 ใน 4 (76.85) เห็นว่า ได้ปฐมนิเทศทุกคน อีกส่วนหนึ่ง (19.44) เห็นว่า ไม่แน่นอนและส่วนน้อยที่สุด (3.70) เห็นว่า ไม่ได้ดำเนินการเลยในการดำเนินการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมีแผนดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด (71.30) รองลงมา (26.85) เห็นว่า ไม่มีแผนดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แน่นอน และน้อยที่สุด (1.85) เห็นว่า ไม่มีการดำเนินการเลย สำหรับคุณสมบัติที่สำคัญในการสรรหาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อาศัยความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการของโรงเรียน มากที่สุด (75.00) และเกินกว่าครึ่ง (55.56) เห็นว่าตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า ยึดถือผลประโยชน์ตอบแทนเป็นการส่วนตัว

ตารางที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

	สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1.	การดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนท่านเป็นเช่นใด		
	มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร	47	43.52
	มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	48	44.44
	มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี	55	50.93
	ไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร	10	9.26
2.	ท่านเคยได้รับการพัฒนาบุคลากรประเภทใดบ้าง		
	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	48	44.44
	การฝึกอบรมระยะสั้น ไม่เกิน 5 วัน	76	70.36
	การฝึกอบรมระยะยาว เกินกว่า 5 วัน	27	25.00
	การเข้าร่วมฟังการบรรยาย	72	66.67
	การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	73	67.60
	การไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	15	13.89
	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	24	22.22
3.	ในปี 2539 จนถึงปัจจุบันท่านเคยได้รับการพัฒนาบุคลากร		
	อย่างน้อยเพียงใด		
	1-2 ครั้ง	45	41.67
	3-4 ครั้ง	40	37.04
	5 ครั้งขึ้นไป	22	20.37
	ไม่เคยสักครั้ง	3	2.78

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
4.	ใครเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร		
	ผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม	21	19.44
	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกค่าใช้จ่ายเอง	17	15.74
	สถานศึกษา/หน่วยงานที่ท่านสังกัดเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย	101	93.52
5.	การดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของท่านเป็นเช่นใด		
	มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากร	41	37.96
	ศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงาน	84	77.78
	ไม่มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากร	9	8.33
6.	กิจกรรมใดบ้างที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร		
	กำหนดเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร	45	41.67
	กำหนดระยะเวลา	43	39.81
	กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	46	42.59
	กำหนดงบประมาณ	43	39.81
	กำหนดสถานที่	40	37.04
	กำหนดวิทยากรให้ความรู้	28	25.93
	ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมใด	33	30.56
7.	กิจกรรมใดที่โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร		
	ในโรงเรียนมากที่สุด		
	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	41	37.96
	การฝึกอบรมระยะสั้น	71	65.74

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมระยะยาว	10	9.26
การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่	41	37.96
เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในโรงเรียน	51	47.22
การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	36	33.33
8. สถานศึกษา/หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านใดมากที่สุด		
งบประมาณ	56	51.85
บุคลากร	61	56.48
อาคารสถานที่	41	37.96
ระยะเวลา	21	19.44
9. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของท่านเป็นเช่นใด		
มีกิจกรรมหลากหลายเหมาะสมและน่าสนใจ	42	38.89
สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากร	55	50.93
สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	76	70.37
จัดกิจกรรมซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย	1	0.93
ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากร	6	5.56
10. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร		
ครบถ้วนและเพียงพอสำหรับบุคลากร	38	35.19
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทันสมัยและเพียงพอ	44	40.74
ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ	41	37.96
อื่นๆ	2	1.85

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
11. การกำกับ ดูแล นิเทศบุคลากรที่ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นเช่นใด		
มีแผนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	14	12.96
มีแผนและดำเนินการตามแผนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	54	50.00
เป็นครั้งคราว ไม่แน่นอน	47	43.52
ไม่มีการกำกับ ดูแล นิเทศงานของบุคลากร	1	0.93

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่ง (50.93) เห็นว่า มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ขณะที่จำนวนใกล้เคียงกัน (44.44 และ 43.52) เห็นว่า มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร ตามลำดับ และมีจำนวนน้อย (9.26) ที่เห็นว่า ไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในขณะที่บุคลากรได้รับการพัฒนาประเภทการฝึกกระยะสั้นไม่เกิน 5 วัน มากที่สุด (70.37) รองลงมา (67.60) เห็นว่า ได้รับการพัฒนาประเภทการไปดูงานนอกสถานที่ และน้อยที่สุด (13.89) เห็นว่า ได้รับการพัฒนาประเภทการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ สำหรับในปี 2539 จนถึงปัจจุบันบุคลากรได้รับการพัฒนาจำนวน 1-2 ครั้ง มากที่สุด (41.67) รองลงมา (37.04) เห็นว่า ได้รับการพัฒนา จำนวน 3-4 ครั้ง และน้อยที่สุด (2.78) เห็นว่า ไม่เคยสักครั้ง ส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเกือบทั้งหมด (93.52) เห็นว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย และจำนวนใกล้เคียงกัน (19.44 และ 15.74) เห็นว่า ผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกค่าใช้จ่ายเองตามลำดับ ในจำนวนเกินกว่า 3 ใน 4 (77.78) เห็นว่า มีการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาของหน่วยงานในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร รองลงมา (37.96) เห็นว่า มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคคล และน้อยที่สุด (8.33) เห็นว่า ไม่มีการสำรวจข้อมูลความต้องการ

ของบุคลากร ในขณะที่จำนวนที่ใกล้เคียงกัน (42.59 และ 41.67) เห็นว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและพัฒนาบุคลากร และกำหนดเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และจำนวนน้อยที่สุด (25.93) เห็นว่า มีส่วนร่วมในการกำหนดวิทยากรให้ความรู้ ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (65.24) รองลงมา (47.22) เห็นว่า เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในโรงเรียนและน้อยที่สุด (9.26) เห็นว่า มีการฝึกอบรมระยะยาว ในขณะที่จำนวนเกินกว่าครึ่ง (56.48) เห็นว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านบุคลากร รองลงมา (51.85) เห็นว่า ด้านงบประมาณและเพียงพอ (19.44) เห็นว่า ด้านระยะเวลา ส่วนหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนมากที่สุด (70.37) รองลงมา (50.93) เห็นว่า สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของบุคลากรและน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า จัดกิจกรรมซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ในด้านการจัดหาวัสดุ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเกือบครึ่งหนึ่ง (40.74) เห็นว่า วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือทันสมัยและเพียงพอ อีกส่วนหนึ่ง (37.96) เห็นว่า ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ และอีกส่วนน้อยที่สุด (1.85) เห็นว่า ทันสมัยแต่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้การกำกับ ดูแล นิเทศบุคลากรที่ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จำนวนครึ่งหนึ่ง (50.00) เห็นว่า มีแผนและดำเนินการตามแผนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง อีกร้อยละ 43.52 เห็นว่า เป็นครั้งคราวไม่แน่นอน และจำนวนน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า ไม่มีการกำกับ ดูแล นิเทศงานของบุคลากร

ตารางที่ 5 การธำรงรักษามูลค่า

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1. การให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรในโรงเรียนของท่านเป็นเช่นใด		
จัดห้องสมุด มุมหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ลี้อและอุปกรณ์ อย่างเพียงพอทั่วถึง	48	44.44
จัดห้องสมุด มุมหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ลี้อและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ	43	39.81
ไม่มีห้องสมุด มุมหนังสือ เอกสารทางวิชาการให้บริการ	11	10.19
จัดซื้อ จัดหาเอกสารทางวิชาการด้วยตนเอง	22	20.37
2. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ		
จัดบุคลากรให้ตรงกับงานและความสามารถอย่างเหมาะสม	58	53.70
จัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	52	48.15
จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ	33	30.56
การพิจารณาลงโทษ ดำเนินการทางวินัย และความดีความชอบ ยุติธรรม	33	30.56
การให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	49	45.37
3. สภาพความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นเช่นใด		
มีความสำเร็จทุกงานอย่างภาคภูมิใจ	36	33.33
มีความสำเร็จบ้าง ไม่สำเร็จบ้าง	65	60.19
มีความสำเร็จแต่ขาดความภาคภูมิใจ	15	13.89

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านเคยได้รับการยกย่องชมเชยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างไร		
ทุกครั้งทำงานประสบผลสำเร็จ	19	17.59
เป็นครั้งคราว ตามโอกาสอันควร	91	84.26
ไม่เคยได้รับเลย	4	3.70
5. ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้วยเหตุผลใด		
เป็นงานมีเกียรติ ได้รับความศรัทธา ยกย่องจากสังคม	59	54.63
เป็นงานอาชีพที่มั่นคง	32	29.63
เป็นงานที่รักและชอบตามความถนัดของตน	70	64.81
เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของตน	44	40.74
ไม่พึงพอใจ กระทำเนื่องจากความจำเป็น	1	0.93
6. ท่านได้รับการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานหรือในโรงเรียนเป็นเช่นใด		
ตรงตามความต้องการ	44	40.74
ไม่ตรงตามความต้องการ	9	8.33
เพียงพอกับความต้องการ	49	45.37
ไม่เพียงพอกับความต้องการ	29	26.85
ไม่ได้รับการจัดสวัสดิการเลย	2	1.85
7. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการขอรับสวัสดิการอย่างไร		
สะดวกรวดเร็ว ระเบียบขั้นตอนเหมาะสม	74	68.52
ไม่สะดวก ลำบาก ระเบียบขั้นตอนยุ่งยาก	34	31.48

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
8.	การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี กระทำโดยวิธีใด		
	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา	16	14.81
	อาศัยอำนาจผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว	42	38.89
	แต่งตั้งคณะกรรมการฯและผู้บริหารร่วมกันพิจารณา	59	54.63
	อื่นๆ	2	1.85
9.	การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นเช่นใด		
	มีความยุติธรรมเหมาะสม	89	82.41
	ความพอใจส่วนตัวโดยขาดความยุติธรรม	14	12.96
	ยึดถือประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	3	2.78
	ไม่มีการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	7	6.48
10.	การดำเนินการสอบสวน ลงโทษทางวินัย ผู้ที่กระทำความผิดกฎ ระเบียบของโรงเรียนหรือทางราชการ		
	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างยุติธรรมเหมาะสม	61	56.48
	อาศัยอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งพิจารณาดำเนินการ	33	30.56
	สะดวกรวดเร็ว	7	6.48
	ล่าช้า ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการ	5	4.63
	อื่นๆ	7	6.48

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
11. การทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ในโรงเรียนของท่านมีลักษณะ เป็นอย่างไร		
มีความสามัคคีกลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี	100	92.59
ต่างคนต่างทำ	9	8.33
ไม่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	3	2.78
12. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน เป็นเช่นใด		
ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรสามัคคี เป็นกันเอง	90	83.33
วัสดุอุปกรณ์ครบครันและเพียงพอ	27	25.00
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือและเอื้ออาทรที่ดี	55	50.93
การบริการและสวัสดิการต่างๆดี	35	32.41
มีโอกาสพบปะสังสรรค์เหมาะสมดี	47	43.52

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่ง (44.44) เห็นว่าโรงเรียนให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากร โดยจัดห้องสมุด มุมหนังสือ เอกสารทางวิชาการ สื่อ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอทั่วถึง รองลงมา (39.81) เห็นว่า ไม่เพียงพอ และน้อยที่สุด (10.19) เห็นว่า ไม่มีห้องสมุด มุมหนังสือ เอกสารทางวิชาการให้บริการ ส่วนการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ มีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (53.70) เห็นว่า จัดบุคลากรให้ตรงกับงานและความสามารถอย่างเหมาะสม และจำนวนใกล้เคียงกัน (48.15 และ 45.37) เห็นว่า จัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และการให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ และอีกจำนวนเท่ากัน (30.56) เห็นว่า จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ และการพิจารณาลงโทษ ดำเนินการทางวินัย และความดีความชอบ ยุติธรรม สำหรับสภาพความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบเกินกว่าครึ่งหนึ่ง (60.19) เห็นว่า ความสำเร็จบ้างไม่สำเร็จบ้าง รองลงมา (33.33) เห็นว่า ความสำเร็จทุกงานอย่างภาคภูมิใจ

และมีอีกร้อยละ 13.89 เห็นว่า มีความสำเร็จแต่ขาดความภาคภูมิใจ ในจำนวนเกินกว่า 3 ใน 4 เห็นว่า ได้รับการยกย่องชมเชยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ตามโอกาสอันควร รองลงมา (17.59) เห็นว่า ทุกครั้งที่งานประสบผลสำเร็จ และน้อยที่สุด (3.70) เห็นว่า ไม่เคยได้รับเลย ส่วนเหตุผลที่พึงพอใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่มากเกินกว่าครึ่ง (64.81) เห็นว่าเป็นงานที่รักและชอบ ตามความถนัดของตน รองลงมา (54.63) เห็นว่า เป็นงานมีเกียรติ ได้รับความศรัทธายกย่อง จากสังคม และมีเพียงร้อยละ 0.93 เห็นว่า ไม่พึงพอใจกระทำเนื่องจากความจำเป็น ในด้านการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานหรือในโรงเรียนเกือบครึ่งหนึ่ง (45.37) เห็นว่า เพียงพอกับ ความต้องการ อีกส่วนหนึ่ง (40.74) เห็นว่า ตรงตามความต้องการและส่วนน้อยที่สุด (1.85) เห็นว่า ไม่ได้รับการจัดสวัสดิการเลย ส่วนการอำนวยความสะดวกในการขอรับสวัสดิการเกินกว่า ครึ่ง (68.52) เห็นว่า สะดวก รวดเร็ว ระเบียบขั้นตอนเหมาะสมและอีกร้อยละ 31.48 เห็น ว่าไม่สะดวก ลำช้า ระเบียบขั้นตอนยุ่งยาก นอกจากนี้จำนวนเกินกว่าครึ่ง (54.63) เห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีกระทำโดยวิธีแต่งตั้งคณะกรรมการ และผู้บริหารร่วมกันพิจารณา รองลงมา (38.89) เห็นว่า อาศัยอำนาจผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว และจำนวนน้อยที่สุด (1.85) เห็นว่า ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี และในส่วนมากที่สุด (82.41) เห็นว่า มีความยุติธรรมเหมาะสม อีกส่วนหนึ่ง (12.96) เห็นว่า ตามความพอใจส่วนตัว โดยขาดความยุติธรรมและน้อยที่สุด (2.78) เห็นว่า บิดถือ ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องในการดำเนินการสอบสวน ลงโทษทางวินัย ผู้ที่กระทำความผิดกฎ ระเบียบของโรงเรียนหรือทางราชการเกินกว่าครึ่ง (56.48) เห็นว่า แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาอย่างยุติธรรม และอีกส่วนหนึ่ง (30.56) เห็นว่า อาศัยอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พิจารณาดำเนินการและจำนวนที่เท่ากัน (6.48) เห็นว่า ได้รับความสะดวกและไม่มีการ ดำเนินการดังกล่าว ในจำนวนเกือบทั้งหมด (92.59) เห็นว่า โรงเรียนมีความสามัคคีกลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีในการทำงาน และมีเพียงส่วนน้อย (2.78) เห็นว่า ไม่มีโอกาสทำงาน ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่วนใหญ่ (83.33) เห็นว่า ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรสมานฉันท์เป็นกันเอง มีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (50.93) เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือและเอื้ออาทรที่ดี และมีเพียง 1 ใน 4 (25.00) ที่เห็นว่า มีวัสดุอุปกรณ์ครบครันและเพียงพอ

ตารางที่ 6 การให้พินิจจากงาน

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
1. การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน		
ได้แจ้งเหตุแห่งการพ้นจากงานให้ทราบล่วงหน้า	49	45.37
ให้คำแนะนำในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติตนหลังพ้นจากงาน	23	21.30
ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์และขั้นตอนของทางราชการอย่างเคร่งครัดและยุติธรรม	39	36.11
อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน	25	23.15
ตามความพึงพอใจของผู้บริหาร ไม่แน่นอนและไม่ยุติธรรม	13	12.04
อื่นๆ	1	0.93
2. สาเหตุการให้บุคลากรพ้นจากงานมากที่สุด		
มีความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ	11	10.19
การลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น	93	86.11
ถูกลงโทษทางวินัย	3	2.78
เกษียณอายุ	24	22.22
ถูกเลิกจ้าง	4	3.70
ถึงแก่กรรม	9	8.33
3. การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน		
มีความเหมาะสมยุติธรรม	70	64.81
ไม่เหมาะสมและไม่ยุติธรรม	10	9.26
สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก	36	33.33
ไม่สะดวก ลำบาก ยุ่งยาก	6	5.56

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สภาพการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
4. บุคลากรที่พ้นจากงานมีความผูกพันกับโรงเรียนหรือไม่		
มีความผูกพันกับโรงเรียน	86	79.63
ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน	22	20.37
5. บุคลากรที่พ้นจากงานมีโอกาสเข้าร่วมการจัดกิจกรรมของโรงเรียนหรือไม่		
เข้าร่วมกิจกรรม ตามโอกาสอันควร	95	87.96
เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้ง	2	1.85
ไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม	12	11.11
6. การช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว		
ได้รับการช่วยเหลือ	40	37.04
ไม่แน่นอน	56	51.85
ไม่ได้รับความช่วยเหลือเลย	13	12.04
7. บุคลากรใกล้เกษียณอายุ มีสภาพการทำงานเป็นเช่นใด		
มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการทำงาน	43	39.81
ขาดความกระตือรือร้น ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน	40	37.04
อื่น ๆ	25	23.15

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่ง (45.37) เห็นว่า ได้แจ้งเหตุแห่งการพ้นจากงานให้ทราบล่วงหน้า รองลงมา (36.11) เห็นว่า ได้ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์และขั้นตอนของทางราชการอย่างเคร่งครัด และยุติธรรม และมีจำนวนน้อยที่สุด (0.93) เห็นว่า ไม่มีกรณีการดำเนินการให้พ้นจากงาน ส่วนสาเหตุการให้พ้นจากงานมากที่สุด (86.11)

เห็นว่าลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น ส่วนหนึ่ง (22.22) เห็นว่า มีสาเหตุจากการเกษียณอายุ และน้อยที่สุด (2.78) เห็นว่า ถูกลงโทษทางวินัย ด้านการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน จำนวนเกินกว่าครึ่ง (64.81) เห็นว่า มีความเหมาะสมยุติธรรม รองลงมา (33.33) เห็นว่า ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก และมีส่วนน้อย (9.26) ไม่เหมาะสม และไม่ยุติธรรม สำหรับบุคลากรที่พ้นจากงานมีความผูกพันกับโรงเรียนมากที่สุด (79.63) และอีกส่วนหนึ่ง (20.37) เห็นว่า ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน ส่วนโอกาสที่บุคลากรพ้นจากงานได้เข้าร่วมกิจกรรมตามโอกาสอันควรเป็นจำนวนมากที่สุด (87.96) อีกจำนวนหนึ่ง (11.11) เห็นว่า ไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม และอีกจำนวนน้อยที่สุด (1.85) เห็นว่า เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้ง ด้านการช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้วเกินกว่าครึ่ง (51.85) เห็นว่า ไม่นั่นอน รองลงมา (37.04) เห็นว่า ได้รับการช่วยเหลือและร้อยละ 12.04 เห็นว่า ไม่ได้รับการช่วยเหลือเลย ในจำนวนใกล้เคียงกัน (39.81 และ 37.04) เห็นว่า บุคลากรใกล้เคียงเกษียณอายุมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ตามลำดับ และอีกส่วนหนึ่ง (23.15) เห็นว่า ไม่มีบุคลากรใกล้เคียงเกษียณอายุ

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียน เอกชนในจังหวัด เชียงราย

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 ฉบับ จากแบบสอบถาม 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.81 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดกลุ่ม ปัญหาและข้อเสนอแนะที่คล้ายกันของแต่ละด้าน แล้วหาความถี่ดังแสดงค่าความถี่ไว้ในวงเล็บท้าย คำตอบนั้น กล่าวคือ

ด้านระบบโครงสร้างปัญหาที่พบ ได้แก่ การจัดหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานในระบบ โครงสร้างไม่ชัดเจน (7) ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย (4) มีการจัดแผนภูมิโครงสร้างไว้ แต่ใช้อำนาจของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว (3) หรือเป็นระบบแบบครอบครัว ญาติพี่น้อง (3) และ แผนภูมิมีโครงสร้างการบริหารของ โรงเรียนแต่ละแห่ง ไม่เหมือนกัน ทำให้บุคลากร ไม่ทราบบทบาท หน้าที่ที่ชัดเจน (3) โดยมีข้อเสนอแนะ ไว้ว่าควรจัดแผนภูมิโครงสร้างให้สอดคล้องตามพระราช บัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 กำหนดไว้ (4) และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ในทุกด้าน (3)

ส่วนในด้านการสรรหาบุคลากร ปัญหาที่พบได้แก่ ได้บุคลากร ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ ต้องการ (24) ในการสรรหาบุคลากรขาดการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง (9) การสรรหาบุคลากรมาแทนทำได้ล่าช้า (4) และใช้ระบบอุปถัมภ์ พวกพ้อง เส้นสายในการสรรหา (3) ไม่มีระบบและวิธีการที่ดี (2) โดยให้ข้อเสนอแนะว่า ควรผลิตบุคลากรสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้เพียงพอ (7) มีการวางแผนการดำเนินการอย่างเหมาะสม (5) โดยใช้ระบบการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการที่ไม่ล่าช้า (4) และประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงอย่างกว้างขวาง (2)

สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาน้อยเกินไป (14) งบประมาณไม่เพียงพอ (9) ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (5) และครูไม่มีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (3) ได้เสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มาก ขึ้น (7) ให้รัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุน (4) และให้รัฐดำเนินการจัดอบรมให้ (2)

ส่วนด้านการธำรงรักษาบุคลากร ปัญหาที่พบได้แก่ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน (11) การจัดสวัสดิการไม่ทัดเทียมกับข้าราชการ (7) ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าภาค รัฐบาล (7) และการจัดสวัสดิการให้ไม่เพียงพอ (6) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้โรงเรียนจัด

สวัสดิการให้เพียงพอ (4) ให้รัฐดูแลเอาใจใส่และความสำคัญเท่าเทียมกัน (2) และควรจัดสวัสดิการอาหารกลางวันให้ฟรี (1)

ด้านการให้พ้นจากงาน ปัญหาที่พบคือบุคลากรลาออกบ่อย (5) ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (3) ผู้บริหารไม่กล้าในการตัดสินใจลงโทษผู้กระทำผิดวินัย (3) ระเบียบการให้พ้นจากงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารสามารถให้ออกโดยไม่มีเงื่อนไขได้ง่าย (4) และบุคลากรใกล้เกษียณอายุขาดความกระตือรือร้น (1) โดยให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้เงินอุดหนุนมากขึ้น ทัดเทียมกับภาครัฐบาลจะได้ไม่ลาออก หรือโอนย้ายในสังกัดหน่วยงานอื่น (4) การดำเนินการลงโทษควรมีระเบียบขั้นตอนที่ชัดเจน (3) และรัฐควรสนับสนุนให้สวัสดิการแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเท่าเทียมกัน (2)