

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการบริหารบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 เกี่ยวกับงานทั้ง 6 ด้าน คือ การวางแผนการบริหารบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษาไว้ การใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ และวินัยและการรักษาวินัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 4.1 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
- 4.3 ปัญหาในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
- 4.4 ความต้องการในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

4.1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิ และอายุราชการ

สถานภาพ	ร้อยละ
1) ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	
ผู้บริหาร - ผู้บริหารโรงเรียน	9.71
- ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	20.00
ครูผู้สอน	70.29
2) เพศ	
ชาย	69.43
หญิง	30.57
3) อายุ	
น้อยกว่า 31 ปี	1.43
31 - 40 ปี	36.00
41 - 50 ปี	41.71
51 - 60 ปี	20.86
4) วุฒิทางการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.57
ปริญญาตรี	85.14
ปริญญาโท	14.00
สูงกว่าปริญญาโท	0.29
5) อายุราชการ	
น้อยกว่า 6 ปี	0.57
6 - 10 ปี	2.86
11 - 15 ปี	18.00
มากกว่า 15 ปี	78.57

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 70.29 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.43 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.71 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.14 และมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.57

4.2 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อ สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ทั้ง 6 ด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร	3.14	1.18	ปานกลาง	2.96	0.96	ปานกลาง	3.01	1.06	ปานกลาง
2) ด้านการสรรหา	3.48	1.12	ปานกลาง	3.14	1.06	ปานกลาง	3.24	1.09	ปานกลาง
3) ด้านการพัฒนา	3.34	1.06	ปานกลาง	3.01	1.06	ปานกลาง	3.11	1.07	ปานกลาง
4) ด้านการดำรงรักษาไว้	3.35	1.00	ปานกลาง	2.87	1.03	ปานกลาง	3.01	1.05	ปานกลาง
5) ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	3.57	1.05	มาก	3.21	0.98	ปานกลาง	3.32	1.02	ปานกลาง
6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.49	1.06	ปานกลาง	3.00	0.95	ปานกลาง	3.15	1.01	ปานกลาง
รวม	3.40	1.07	ปานกลาง	3.02	1.03	ปานกลาง	3.13	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้นด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรด้านการวางแผนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
1) โรงเรียนได้รับรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนกำลังคน และ รายงานได้ทันตามกำหนดเวลา	3.33	0.67 ปานกลาง	3.02	0.72 ปานกลาง	3.11	0.72 ปานกลาง
2) โรงเรียนได้จัดแผนอัตรากำลัง ว่างล่วงหน้าทุกปีและรายงานไปยัง สศจ.และกรมฯตามกำหนดเวลา	3.75	0.87 มาก	3.42	0.78 ปานกลาง	3.52	0.82 มาก
3) การเกลี้ยอัตรากำลังครูจาก โรงเรียนครูที่เกินเกณฑ์ไปยัง โรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์	1.79	0.75 น้อย	2.07	0.84 น้อย	1.99	0.83 น้อย
4) เมื่อมีอัตราว่างโรงเรียนได้ รายงานไปยัง สศจ.และกรมฯ เพื่อบรรจุหรือรับย้าย หรือรับโอน มาทดแทนตำแหน่งที่ว่างทันที	4.01	0.89 มาก	3.49	0.99 ปานกลาง	3.65	0.99 มาก
5) เมื่อมีอัตราว่าง (วิชาสามัญ) แต่โรงเรียนต้องการบรรจุครู วิชาชีพ ได้รายงานขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง วุฒิ วิชาเอก และได้รับอนุมัติตามข้อ	2.81	1.14 ปานกลาง	2.80	0.89 ปานกลาง	2.80	0.97 ปานกลาง
รวม	3.14	1.18 ปานกลาง	2.96	0.99 ปานกลาง	3.01	1.06 ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีการวางแผนการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" 2 เรื่องคือเมื่อมีอัตราว่างโรงเรียนได้รายงานไปยัง สศจ.และกรมฯ เพื่อบรรจุหรือรับย้ายหรือรับโอนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างทันที และโรงเรียนได้จัดแผนอัตรากำลังว่างล่วงหน้าทุกปี และรายงานไปยัง สศจ.และกรมฯตามกำหนดเวลา ยกเว้นเรื่องการเกลี้ยอัตรากำลังครูจากโรงเรียนครูที่เกินเกณฑ์ไปยังโรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์นั้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรด้านการสรรหาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนรายงานตำแหน่งว่าง วิชาเอกที่ต้องการอย่างละเอียด ชัดเจนทุกครั้ง	4.02	0.98 มาก	3.46	0.96 ปานกลาง	3.63	1.00 มาก
2) โรงเรียนได้รับบรรจุครูใหม่ตรง ตามวิชาเอกที่ต้องการ	3.57	1.00 มาก	3.27	1.02 ปานกลาง	3.36	1.02 ปานกลาง
3) โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ รวดเร็วทันกับความต้องการ	2.14	0.86 น้อย	2.05	0.87 น้อย	2.08	0.87 น้อย
4) โรงเรียนได้ใช้หลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่ ก.ค. กำหนด เป็น แนวปฏิบัติในการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ	3.84	0.84 มาก	3.56	0.86 มาก	3.64	0.86 มาก
5) โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลและรายงาน ผลการทดลองปฏิบัติราชการ ตามความเป็นจริง	3.79	0.90 มาก	3.34	0.93 ปานกลาง	3.47	0.94 ปานกลาง
6) การให้คำแนะนำหลักเกณฑ์ วิธีการและอำนวยความสะดวก แก่ครูที่ย้ายหรือโอน	3.67	0.81 มาก	3.20	0.84 ปานกลาง	3.34	0.86 ปานกลาง
7) โรงเรียนมีส่วนร่วมหรือให้ข้อมูล ในการพิจารณาย้ายหรือโอนใน ระดับ จังหวัด และกรมฯ	3.14	1.12 ปานกลาง	3.03	1.04 ปานกลาง	3.06	1.07 ปานกลาง
8) ครูที่ย้ายหรือโอนมาโรงเรียน จัดให้สอนตามวิชาเอก หรือ วิชาที่ถนัด หรืองานสัมมนา การสอนที่ถนัด	3.97	0.89 มาก	3.61	0.86 มาก	3.71	0.88 มาก
9) ครูที่ได้รับคำสั่งให้ไปดำรง ตำแหน่งใหม่หรือไปช่วยราชการ โรงเรียนให้มอบหมายหน้าที่การ งานทางตำแหน่งเดิมแล้วส่งตัว ไปรับตำแหน่งใหม่ภายใน กำหนดทันที	3.93	0.88 มาก	3.40	0.97 ปานกลาง	3.56	0.98 มาก

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรด้านการสรรหาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
10) โรงเรียนล้มเลิกและยืมตัวให้ครู ที่ลาออกกลับเข้ารับราชการใน ตำแหน่งอัตราและวิชาเอกเดิม	2.70	1.15 ปานกลาง	2.46	1.09 น้อย	2.53	1.12 ปานกลาง
รวม	3.48	1.12 ปานกลาง	3.14	1.06 ปานกลาง	3.24	1.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" 4 เรื่อง คือ ครูที่ย้าย หรือโอนมาโรงเรียนจัดให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดหรืองานสนับสนุนการสอนที่ถนัด โรงเรียนได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค. กำหนด เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ โรงเรียนรายงานตำแหน่งว่างวิชาเอกที่ต้องการ อย่างละเอียดชัดเจนทุกครั้ง และครูที่ได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่หรือไปช่วยราชการโรงเรียนให้มอบหมายหน้าที่การงานทางตำแหน่งเดิมแล้ว ส่งตัวไปรับตำแหน่งใหม่ภายในกำหนดทันที ตามลำดับ ยกเว้นเรื่องโรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่รวดเร็วทันกับความต้องการนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณ ในการฝึกอบรมสัมมนา และ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.49	1.04 ปานกลาง	3.08	0.93 ปานกลาง	3.20	0.98 ปานกลาง
2) หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างาน ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการ พิจารณาคัดเลือกครูเข้ารับการ ฝึกอบรมสัมมนาและประชุม เชิงปฏิบัติการ	3.95	0.96 มาก	3.50	1.07 ปานกลาง	3.64	1.06 มาก
3) ครูที่ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาและ ประชุมเชิงปฏิบัติการมาแล้วได้ นำความรู้มาพัฒนาตนเองและ เผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนทราบ	2.99	0.80 ปานกลาง	2.94	0.88 ปานกลาง	2.96	0.86 ปานกลาง
4) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม การไปศึกษาต่อของครู	4.00	0.73 มาก	3.70	0.87 มาก	3.79	0.84 มาก
5) ครูที่กลับจากไปศึกษาต่อได้นำ วิธีการและความรู้ใหม่ ๆ มา ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	3.28	0.84 ปานกลาง	2.99	0.89 ปานกลาง	3.08	0.88 ปานกลาง
6) โรงเรียนมีโครงการศึกษาดูงาน ของครูในแผนปฏิบัติการประจำปี	3.42	1.13 ปานกลาง	2.92	1.10 ปานกลาง	3.07	1.13 ปานกลาง
7) โรงเรียนมีการประเมินโครง การและติดตามผล เมื่อกลับจาก ศึกษาดูงาน	3.07	0.97 ปานกลาง	2.76	0.96 ปานกลาง	2.86	0.98 ปานกลาง
8) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การบริหารงานโรงเรียน	3.03	1.08 ปานกลาง	2.67	1.05 ปานกลาง	2.87	1.10 ปานกลาง
9) การแก้ไขปัญหาดัง ๆ ใน โรงเรียนดำเนินการโดยคณะ กรรมการหรือองค์คณะบุคคล	3.44	0.91 ปานกลาง	3.03	0.88 ปานกลาง	3.15	0.91 ปานกลาง

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
10) โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายใน						
แก่ครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	3.26	0.94 ปานกลาง	2.79	1.01 ปานกลาง	2.93	1.01 ปานกลาง
11) ศึกษาเทคนิคได้เข้ามาให้การ						
นิเทศครูในโรงเรียน	2.51	0.97 ปานกลาง	2.18	0.93 น้อย	2.28	0.95 น้อย
12) โรงเรียนสนับสนุนให้ใช้แหล่ง						
วิทยากรสถานประกอบการ						
และสถานประกอบการอาชีพอิสระ	2.67	1.00 ปานกลาง	2.54	1.01 ปานกลาง	2.58	1.01 ปานกลาง
13) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำการ						
วิจัย เขียนตำราวิชาการค้นคว้า						
ทดลอง และผลิตสื่อ	3.39	1.13 ปานกลาง	3.26	1.08 ปานกลาง	3.30	1.10 ปานกลาง
14) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธี						
สรรหาหัวหน้าหมวดวิชาและ						
หัวหน้างานอย่างชัดเจนและ						
ยุติธรรม	3.78	0.94 มาก	3.43	1.00 ปานกลาง	3.54	1.00 มาก
15) การหมุนเวียนสลับ เปลี่ยนการ						
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า						
หมวดวิชาหรือหัวหน้างานใน						
โรงเรียนตามวาระที่กำหนด						
หรือตามความเหมาะสม	3.57	1.09 มาก	3.39	1.04 ปานกลาง	3.44	1.06 ปานกลาง
รวม	3.34	1.06 ปานกลาง	3.01	1.06 ปานกลาง	3.11	1.07 ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" 3 เรื่อง คือ โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมการ ไปศึกษาต่อของครู หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในการพิจารณาคัดเลือกครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติ การ และโรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธีสรรหาหัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน อย่างชัดเจนและยุติธรรม ตามลำดับ ยกเว้นเรื่อง ศึกษานิเทศก์ได้เข้ามาให้ การนิเทศครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านการดำรงรักษาไว้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการดำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนจัดทักษะ เบื้องต้น						
ของครูถูกต้อง เป็นปัจจุบันทุกคน	3.73	0.90 มาก	3.48	1.00 ปานกลาง	3.55	0.98 มาก
2) โรงเรียนมีการปฐมนิเทศแนะนำ และชี้แจงระเบียบปฏิบัติของทาง						
ราชการแก่ครูบรรจุใหม่	3.66	0.79 มาก	3.24	0.84 ปานกลาง	3.37	0.85 ปานกลาง
3) โรงเรียนจัดครูเก่าที่มีความรู้						
ความสามารถประพฤติปฏิบัติที่ดี						
เป็นครูที่ เลี้ยง ให้คำปรึกษาและ						
แนะนำช่วยเหลือครูบรรจุใหม่	3.51	1.00 มาก	2.86	1.08 ปานกลาง	3.06	1.10 ปานกลาง
4) โรงเรียนจัดให้มีการตรวจ						
สุขภาพประจำปีของครู โดย						
ประสานกับสถานพยาบาล						
ของรัฐ หรือเอกชน	2.10	1.12 น้อย	2.01	1.10 น้อย	2.04	1.11 น้อย

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านการดำรงรักษาไว้ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการดำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
5) การจัดการที่สะดวกถูกต้อง รวดเร็ว เกี่ยวกับการเบิกจ่าย เงินที่ครูพึงได้รับตามสิทธิ	3.69	0.76 มาก	3.11	0.95 ปานกลาง	3.28	0.93 ปานกลาง
6) การจัดส่งวัสดุการเพื่อช่วย เหลือ และบรรเทาความเดือดร้อน ของครู เป็นกรณีพิเศษ	3.13	0.99 ปานกลาง	2.70	0.99 ปานกลาง	2.83	1.01 ปานกลาง
7) โรงเรียนจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกและความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงานให้กับครู	3.21	0.90 ปานกลาง	2.77	0.92 ปานกลาง	2.90	0.93 ปานกลาง
8) การมอบหมายงานให้ครูตาม ความรู้ความสามารถความ ถนัดของแต่ละคน	3.82	0.68 มาก	3.30	0.87 ปานกลาง	3.46	0.85 ปานกลาง
9) งานมอบหมายให้ครูมีปริมาณ และลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน	3.49	0.84 ปานกลาง	2.94	0.91 ปานกลาง	3.10	0.92 ปานกลาง
10) การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ ระหว่างครูและจัดสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจให้แก่ครูภายใน โรงเรียน	2.90	0.71 ปานกลาง	2.51	0.83 ปานกลาง	2.63	0.81 ปานกลาง
11) การยกย่องประกาศเกียรติคุณ ครูที่ปฏิบัติงานดี เต็มและได้รับ พระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์	3.60	0.88 มาก	3.15	0.98 ปานกลาง	3.28	0.98 ปานกลาง
12) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบ โดยทั่วกัน	3.33	0.98 ปานกลาง	2.87	1.04 ปานกลาง	3.01	1.04 ปานกลาง

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านการธำรงรักษาไว้ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการธำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
13) โรงเรียนมีการกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง	3.26	0.85 ปานกลาง	2.74	0.97 ปานกลาง	2.89	0.97 ปานกลาง
14) โรงเรียนได้นำผลการประเมิน ไปใช้ปรับปรุงพัฒนางาน และ ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ	3.31	1.04 ปานกลาง	2.63	1.03 ปานกลาง	2.83	1.08 ปานกลาง
15) การจัดให้มีคณะกรรมการ พิจารณาถ่วงดุลให้ความเห็น ชอบ เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน ในการพิจารณาความดี ความชอบในแต่ละปี	3.48	1.12 ปานกลาง	2.76	1.01 ปานกลาง	2.97	1.10 ปานกลาง
รวม	3.35	1.00 ปานกลาง	2.87	1.03 ปานกลาง	3.01	1.05 ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ มีการธำรงรักษาบุคลากรไว้อยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็น
ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" คือ เรื่องโรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติ
ของครูถูกต้องหรือเป็นปัจจุบันทุกคน ยกเว้น เรื่องโรงเรียนจัดให้มีการตรวจ
สุขภาพประจำปีของครูโดยประสานกับสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนนั้น มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" ส่วนผู้บริหารเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
"มาก" อันดับแรกคือ เรื่องการมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ
และความถนัดของแต่ละคน

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่
 ที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนได้จัดทำเรื่องการขอ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (สายงานการสอนที่ ก.ค. ให้ กรมอนุมัติได้เอง) ให้กับครูที่มี คุณสมบัติครบถ้วนทุกคนและใน ระยะเวลาที่กำหนด	3.62	1.03 มาก	3.15	0.99 ปานกลาง	3.29	1.02 ปานกลาง
2) กรรมการที่ประเมินข้อ 1 ได้ตรวจสอบข้อมูล เอกสาร หลักฐานของครูที่ขอปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งด้วยความ ถูกต้อง และตรงตามสภาพ ความเป็นจริง	3.51	1.00 มาก	3.21	0.89 ปานกลาง	3.30	0.93 ปานกลาง
3) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.76	1.02 มาก	3.48	0.97 ปานกลาง	3.56	0.99 มาก
4) โรงเรียนจัดให้มีศูนย์วิชาการ หรือศูนย์แสดงผลงานทางวิชา การหรือเชิญวิทยากรมาให้ ความรู้แก่ครู	3.28	0.97 ปานกลาง	3.04	0.98 ปานกลาง	3.11	0.98 ปานกลาง
5) ครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรืออาจารย์ 3 ระดับ 8-9 มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ มีความประพฤติ และปฏิบัติ หน้าที่ราชการเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือได้	2.92	1.16 ปานกลาง	2.82	1.03 ปานกลาง	2.85	1.07 ปานกลาง
6) โรงเรียนให้คำแนะนำอำนวยการ ความสะดวกแก่ครูที่ขอปรับ เงินเดือนตามวุฒิหรือขอเพิ่มวุฒิ	3.87	0.74 มาก	3.32	0.83 ปานกลาง	3.48	0.84 ปานกลาง

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่
 ที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
7) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูภายในโรงเรียนได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	4.07	0.75 มาก	3.56	0.85 มาก	3.72	0.85 มาก
8) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เข้า สอบคัดเลือกหรือคัดเลือก เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารอย่าง เท่าเทียมกันทุกคน	3.55	1.18 มาก	3.09	1.12 ปานกลาง	3.23	1.16 ปานกลาง
รวม	3.57	1.05 มาก	3.21	0.98 ปานกลาง	3.32	1.02 ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ขนาดใหญ่ มีการใช้ประโยชน์บุคลากรให้เต็มที่อยู่ในระดับ "ปานกลาง" เมื่อ
 พิจารณาจำแนกตามตำแหน่งพบว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ครูผู้สอน
 ปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"
 2 เรื่อง คือ โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูภายในโรงเรียนได้เลื่อน
 ตำแหน่งสูงขึ้น และโรงเรียนสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทาง
 วิชาการ

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และชี้แจงให้ครูได้ทราบ เพื่อป้องกัน การปฏิบัติราชการที่จะก่อให้เกิด การผิดวินัยขึ้น	3.56	0.92 มาก	3.17	0.93 ปานกลาง	3.28	0.95 ปานกลาง
2) เมื่อพบว่าครูได้กระทำความผิดวินัย เกิดขึ้นผู้บริหารดำเนินการทาง วินัยทันที	2.95	1.06 ปานกลาง	2.63	0.93 ปานกลาง	2.73	0.98 ปานกลาง
3) การลงโทษทางวินัยโรงเรียน ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและ ระเบียบของทางราชการด้วย ความถูกต้องบริสุทธิ์และยุติธรรม	3.70	1.10 มาก	3.19	0.97 ปานกลาง	3.34	1.03 ปานกลาง
4) โรงเรียนให้ความสนใจและ พิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบต่อ การร้องเรียนผิดพอ เชื่อถือได้ โดยระบุหลักฐานหรือพยานบุคคล	3.62	1.03 มาก	3.01	0.90 ปานกลาง	3.19	0.98 ปานกลาง
5) โรงเรียนรับพิจารณาคำอุทธรณ์ หรือคำร้องทุกข์ของครูด้วยความ เต็มใจและเข้าใจ	3.71	0.94 มาก	2.96	0.84 ปานกลาง	3.18	0.94 ปานกลาง
6) การให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ครูที่ลาออกจากราชการ หรือ เกษียณอายุราชการ	3.40	1.12 ปานกลาง	2.98	0.98 ปานกลาง	3.11	1.04 ปานกลาง
7) การดูแลและช่วยดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัว ของครูที่ถึงแก่กรรม หรือ ทุพพลภาพ	3.47	1.04 ปานกลาง	3.08	1.00 ปานกลาง	3.19	1.03 ปานกลาง
รวม	3.49	1.06 ปานกลาง	3.00	0.95 ปานกลาง	3.15	1.01 ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายเรื่อง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีการบริหารบุคลากรด้านวินัยและการรักษา วินัย อยู่ในระดับ "ปานกลาง" สำหรับผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ใน ระดับ "มาก" 4 เรื่อง 2 อันดับแรก คือ เรื่องโรงเรียนรับพิจารณาคำ อุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ของครูด้วยความเต็มใจและเข้าใจ และเรื่องการลงโทษทางวินัยโรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ ด้วยความถูกต้อง บริสุทธิ์และยุติธรรม

4.3 ปัญหาในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อ ปัญหาในการบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ทั้ง 6 ด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 10-16

ตารางที่ 10 ปัญหาในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร	3.44	1.10	ปานกลาง	3.34	1.04	ปานกลาง	3.41	1.06	ปานกลาง
2) ด้านการสรรหา	3.13	1.18	ปานกลาง	3.06	1.13	ปานกลาง	3.09	1.14	ปานกลาง
3) ด้านการพัฒนา	3.21	1.07	ปานกลาง	3.33	1.02	ปานกลาง	3.32	1.02	ปานกลาง
4) ด้านการจ้างรักษาไว้	2.69	1.10	ปานกลาง	3.02	1.14	ปานกลาง	2.95	1.13	ปานกลาง
5) ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	3.07	1.08	ปานกลาง	3.27	1.05	ปานกลาง	3.24	1.05	ปานกลาง
6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.96	1.10	ปานกลาง	3.17	1.05	ปานกลาง	3.14	1.07	ปานกลาง
รวม	3.04	1.13	ปานกลาง	3.18	1.09	ปานกลาง	3.17	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายด้าน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการบริหารบุคลากร อยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 11 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนการบริหาร
บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
1) ระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ที่ถูกต้องและ เป็นปัจจุบันของ โรงเรียน	2.57	0.72 ปานกลาง	2.90	0.89 ปานกลาง	2.83	0.85 ปานกลาง
2) ผลการพิจารณาครูย้ายหรือ โอนย้ายข้ามเขตต่อการวางแผน อัตรากำลังครูในแต่ละปี	3.54	1.05 มาก	3.43	0.98 ปานกลาง	3.50	0.99 ปานกลาง
3) การเกลี่ยอัตรากำลังครูจาก โรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปยัง โรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์	3.88	0.94 มาก	3.53	1.01 มาก	3.63	1.02 มาก
4) โรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์เมื่อมี อัตราว่างเกิดขึ้น กรมฯ จะขอ สงวนไว้ทำให้โรงเรียนไม่ สามารถจะขอบรรจุหรือรับย้าย มาทดแทนได้ตามแผนที่วางไว้	3.61	1.11 มาก	3.48	1.00 ปานกลาง	3.56	1.02 มาก
5) อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด (ครู : นักเรียน/ม.ต้น 1:17 และ ม.ปลาย 1:15) นั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพเป็นจริง ของโรงเรียน	3.61	1.16 มาก	3.38	1.19 ปานกลาง	3.49	1.19 ปานกลาง
รวม	3.44	1.10 ปานกลาง	3.34	1.04 ปานกลาง	3.41	1.06 ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ มีปัญหาในการวางแผนการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับ"ปานกลาง"
เรื่องที่เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 2 เรื่องคือการเกลี่ยอัตรากำลังครู
จากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ไปยังโรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์ และโรงเรียนที่
มีครูเกินเกณฑ์เมื่อมีอัตราว่างเกิดขึ้น กรมฯ จะขอสงวนไว้ทำให้โรงเรียนไม่
สามารถจะบรรจุหรือรับย้ายมาทดแทนได้ตามแผนที่วางไว้

ตารางที่ 12 ปัญหาในการบริหารบุคลากรด้านการสรรหาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) วิธีดำเนินการสอบบรรจุในปัจจุบัน ผู้ที่สอบได้และไม่ได้บุคคลในห้อง ถิ่น เมื่อปฏิบัติราชการไปสักระยะ หนึ่งก็ย้ายกลับภูมิลำเนาทำให้ โรงเรียนขาดอัตรากำลังครู เช่นเดิม	3.48	1.02 ปานกลาง	3.11	1.12 ปานกลาง	3.23	1.09 ปานกลาง
2) โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ ล่าช้ากว่ากำหนด	3.70	1.00 มาก	3.46	1.18 ปานกลาง	3.56	1.15 มาก
3) ตำแหน่งว่างที่โรงเรียนแจ้งไป ยัง กรมฯ เพื่อขอบรรจุผู้สอนแข่ง ขันได้นั้น ไม่สามารถขอเปลี่ยนแปลง ไปใช้รับย้ายหรือรับโอนได้	3.11	1.00 ปานกลาง	3.02	0.93 ปานกลาง	3.08	0.94 ปานกลาง
4) การประพฤติปฏิบัติตนของครู บรรจุใหม่ที่อยู่ในระหว่าง ทดลองปฏิบัติราชการ	2.05	0.77 น้อย	2.19	0.81 น้อย	2.16	0.81 น้อย
5) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติราชการไม่ ชัดเจนทำให้แต่ละโรงเรียน ปฏิบัติไม่เป็นแนวเดียวกัน	2.47	1.07 น้อย	2.58	0.99 ปานกลาง	2.55	1.01 ปานกลาง
6) กรมฯ พิจารณาให้ย้ายไป โรงเรียนที่เห็นเหมาะสม นอกเหนือจากที่ผู้ย้ายแจ้ง ความประสงค์ไว้	2.98	1.12 ปานกลาง	2.93	1.09 ปานกลาง	2.94	1.09 ปานกลาง
7) โรงเรียนได้รับครูที่ย้ายมา ปฏิบัติราชการไม่ตรงกับ ความต้องการของโรงเรียน	3.21	1.09 ปานกลาง	3.26	1.08 ปานกลาง	3.23	1.08 ปานกลาง
8) ครูที่ได้ย้ายหรือโอนในช่วง ภาคเรียนที่ 2 ไปจนถึงสิ้นปี การศึกษา มีผลต่อการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียน	3.51	1.13 มาก	3.65	1.04 มาก	3.62	1.04 มาก

ตารางที่ 12 ปัญหาในการบริหารบุคลากรด้านการสรรหาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
9) การย้ายติดตามคู่สมรสและส่งตัวไปช่วยราชการก่อนนั้นกรณีไม่มีอัตราว่างรับย้ายทำให้โรงเรียนเดิมขาดอัตรากำลังครูเป็นระยะเวลานาน	3.88	1.07 มาก	3.67	1.01 มาก	3.74	1.02 มาก
10) การขอกลับเข้ารับราชการของครูที่ลาออกไปทำให้ครูที่สอนบรรจุขึ้นบัญชีไว้ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการบรรจุในอัตราว่างนั้น	2.94	1.18 ปานกลาง	2.73	1.13 ปานกลาง	2.80	1.14 ปานกลาง
รวม	3.13	1.18 ปานกลาง	3.06	1.13 ปานกลาง	3.09	1.14 ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่ามีความอยู่ในระดับ "มาก" 3 เรื่องคือ การย้ายติดตามคู่สมรสและส่งตัวไปช่วยราชการก่อนนั้น กรณีไม่มีอัตราว่างรับย้าย ทำให้โรงเรียนเดิมขาดอัตรากำลังครูเป็นระยะเวลานาน ครูที่ได้ย้ายหรือโอนในช่วงภาคเรียนที่ 2 ไปจนถึงสิ้นปีการศึกษา มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และโรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ล่าช้ากว่ากำหนด ตามลำดับ แต่ที่เห็นว่ามีความอยู่ในระดับ "น้อย" คือเรื่องการประเพณีปฏิบัติตนของครูบรรจุใหม่ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 13 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียน จังหวัดและ เขตการ ศึกษาจัดอบรมสัมมนาชี้แจงและ ระยะเวลากระชั้นชิด	2.84	0.99 ปานกลาง	2.82	1.03 ปานกลาง	2.87	1.01 ปานกลาง
2) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ไม่มีการสำรวจวิเคราะห์ ปัญหา และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.00	1.00 ปานกลาง	3.31	1.00 ปานกลาง	3.25	0.99 ปานกลาง
3) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา บุคลากรมีไม่เพียงพอ	3.80	1.05 มาก	3.59	1.11 มาก	3.69	1.08 มาก
4) ครูขาดการวางแผนในการ พัฒนาตนเอง	3.50	0.87 ปานกลาง	3.43	0.90 ปานกลาง	3.49	0.88 ปานกลาง
5) ความไม่เสมอภาคของครูที่จะได้ รับการพัฒนาจากทางโรงเรียน	2.94	1.10 ปานกลาง	3.33	0.99 ปานกลาง	3.24	1.03 ปานกลาง
6) การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึก อบรมและสัมมนาไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะขาดการ ติดตามและประเมินผล	3.38	0.94 ปานกลาง	3.43	0.94 ปานกลาง	3.43	0.93 ปานกลาง
7) โรงเรียนต้องจัดหาเงินอื่น(มิใช่ เงินบำรุงการศึกษา)มาสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายของครู	3.31	1.16 ปานกลาง	3.23	1.08 ปานกลาง	3.27	1.09 ปานกลาง
8) ครูไม่นำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้พัฒนาตนเอง และเผยแพร่ ในโรงเรียน	3.52	0.93 มาก	3.45	0.90 ปานกลาง	3.51	0.89 มาก
9) ครูไม่ยอมรับวิธีการและตัวบุคคล ที่มาให้การนิเทศ	2.98	1.03 ปานกลาง	3.16	0.93 ปานกลาง	3.14	0.95 ปานกลาง

ตารางที่ 13 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
10) โรงเรียนไม่มีตำราคู่มือเอกสารทางวิชาการและสถานที่ที่เหมาะสมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง	2.77	1.09 ปานกลาง	3.01	1.07 ปานกลาง	2.97	1.07 ปานกลาง
11) การจัดครูสอนแทนไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างแท้จริง	3.81	0.89 มาก	3.74	1.05 มาก	3.79	1.01 มาก
12) การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถพิเศษยังไม่มีกระจายทั่วถึงทุกคน	3.07	0.96 ปานกลาง	3.46	0.94 ปานกลาง	3.37	0.95 ปานกลาง
13) การตัดสินใจโดยองค์บุคคลอาจทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์	2.80	0.87 ปานกลาง	3.16	0.92 ปานกลาง	3.09	0.91 ปานกลาง
14) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะกรรมการที่ปรึกษาการบริหารโรงเรียนมักไม่ตรงกันในบางกรณีจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.07	1.07 ปานกลาง	3.32	0.95 ปานกลาง	3.23	0.98 ปานกลาง
15) อิทธิพลแห่งและความจำเจเบื้อน่ายที่เกิดขึ้นจากการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างานเป็นระยะเวลานานๆ ทำให้ไม่มีการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง	3.34	1.18 ปานกลาง	3.51	1.05 มาก	3.48	1.06 ปานกลาง
รวม	3.21	1.07 ปานกลาง	3.33	1.02 ปานกลาง	3.32	1.02 ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 3 เรื่อง คือ การจัดครูสอนแทนไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างแท้จริง งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ และครูไม่นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาตนเองและเผยแพร่ในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนเรื่องอื่นนอกนั้น มีปัญหาอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้น เรื่องอิทธิพลแฝงหรือความจำเจเพื่อหน้าய ที่เกิดขึ้นจากการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้างานเป็นระยะเวลานานทำให้ไม่มีการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ครูผู้สอนเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก"

ตารางที่ 14 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการธำรงรักษาไว้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการธำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
1) โรงเรียนขาดบุคลากรและแนวปฏิบัติในการกำหนดเป็นประวัติ	2.65	0.98 ปานกลาง	2.76	0.99 ปานกลาง	2.77	0.98 ปานกลาง
2) ครูบรรจุใหม่มีรายงานตัวไม่พร้อมกันทำให้โรงเรียนจัดปฐมนิเทศซ้ำซ้อนหลายครั้ง	2.20	0.98 น้อย	2.45	1.06 น้อย	2.46	1.06 น้อย
3) ครูเก่าไม่เปิดโอกาสให้ครูบรรจุใหม่ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ เนื่องจากระบบอาวุโสและประสบการณ์ที่ต่ำกว่า	2.01	0.81 น้อย	2.27	0.95 น้อย	2.26	0.94 น้อย
4) การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ครูนอกเหนือจากที่ได้ตามสิทธิ	2.58	0.88 ปานกลาง	2.95	0.96 ปานกลาง	2.89	0.95 ปานกลาง

ตารางที่ 14 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการธำรงรักษาไว้ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการธำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
5) โรงเรียนมีพื้นที่คับแคบไม่สะดวก ทางไกลชุมชน จึงไม่สามารถจัด กิจกรรมนันทนาการให้แก่ครูได้	1.95	0.94 น้อย	2.25	1.05 น้อย	2.16	1.02 น้อย
6) ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของงานที่ มอบหมายให้	2.75	0.97 ปานกลาง	2.99	1.02 ปานกลาง	2.95	1.00 ปานกลาง
7) การมอบหมายงานไม่ทั่วถึงและ มีปริมาณแตกต่างกัน	2.85	0.96 ปานกลาง	3.33	1.01 ปานกลาง	3.21	1.01 ปานกลาง
8) โรงเรียนไม่มีการวางแผนด้าน การจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	2.88	0.97 ปานกลาง	3.30	1.03 ปานกลาง	3.18	1.02 ปานกลาง
9) ครูมีสภาพภาพ เศรษฐกิจ ไม่ได้ หรือ เงินเดือนติดลบมีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.67	1.07 มาก	3.66	1.13 มาก	3.70	1.09 มาก
10) การขัดแย้งของครูในโรงเรียน มีผลกระทบต่อการบริหารงาน	2.87	1.12 ปานกลาง	3.32	1.11 ปานกลาง	3.21	1.12 ปานกลาง
11) ครูไม่ตระหนัก เห็นความสำคัญ คุณค่าของการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.40	0.94 น้อย	2.59	0.97 ปานกลาง	2.54	0.94 ปานกลาง
12) โรงเรียนไม่มีหลักเกณฑ์และวิธี การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี	2.72	1.09 ปานกลาง	3.24	1.09 ปานกลาง	3.12	1.11 ปานกลาง
13) การพิจารณาความดีความชอบไม่ ยึดระบบคุณธรรมและไม่คำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.62	1.19 ปานกลาง	3.38	1.16 ปานกลาง	3.16	1.22 ปานกลาง

ตารางที่ 14 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการดำรงรักษาไว้ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการดำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
14) การพิจารณาความดีความชอบที่ ใช้ระบบหมุนเวียนหรือโควตาใน หมวดวิชาทำให้ครูปฏิบัติงาน ไม่สม่ำเสมอ	3.05	1.18 ปานกลาง	3.44	1.11 ปานกลาง	3.32	1.12 ปานกลาง
15) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้นตอนปกติไม่สามารถส่ง เสริมกำลังใจและประสิทธิภาพ ในการทำงานได้	3.15	1.05 ปานกลาง	3.43	1.14 ปานกลาง	3.36	1.10 ปานกลาง
รวม	2.69	1.10 ปานกลาง	3.02	1.14 ปานกลาง	2.95	1.13 ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการดำรงรักษามูลค่าไว้ อยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" คือเรื่องครูที่มีสถานภาพเศรษฐกิจไม่ดีหรือเงินเดือนติดลบมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ที่เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย" 3 เรื่องคือ ครูบรรจุใหม่มารายงานตัวที่โรงเรียนไม่พร้อมกันทำให้โรงเรียนจัดประชุมนิเทศซ้ำซ้อนหลายครั้ง ครูเก่าไม่เปิดโอกาสให้ครูบรรจุใหม่ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ เนื่องมาจากระบบอาวุโสและประสบการณ์ที่ต้อยกว่า และโรงเรียนมีพื้นที่คับแคบไม่สะดวกทางไกลชุมชนจึงไม่สามารถจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่ครูได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) ครูขาดแรงจูงใจและไม่เข้าใจ วิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.44	0.99 ปานกลาง	3.53	1.05 มาก	3.52	1.01 มาก
2) ผลงานหรือเอกสารหลักฐานที่ ครูนำมาอ้างอิงในแบบรายงาน ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มีไม่เพียงพอหรือไม่สามารถ ตรวจสอบได้ชัดเจน	3.24	0.93 ปานกลาง	3.24	0.97 ปานกลาง	3.25	0.95 ปานกลาง
3) การอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้นล่าช้า ก.ค. ควรให้ กรมฯ อนุมัติในระดับ 7 - 8 ได้ หรือเพิ่มกรรมการตรวจ ผลงานมากขึ้น	3.85	0.91 มาก	3.63	1.04 มาก	3.71	1.01 มาก
4) บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมที่ แสดงออกของครูที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังไม่ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของ ครูในโรงเรียน	2.67	0.99 ปานกลาง	3.15	0.97 ปานกลาง	3.02	0.98 ปานกลาง
5) ครูได้รับเงินเพิ่มวุฒิช้า	3.01	1.03 ปานกลาง	3.13	1.06 ปานกลาง	3.13	1.04 ปานกลาง
6) การเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติหลัก ความรู้ความสามารถหลักความ อาวุโสและระบบคุณธรรม	2.87	1.10 ปานกลาง	3.18	1.06 ปานกลาง	3.10	1.07 ปานกลาง

ตารางที่ 15 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
7) โรงเรียนไม่มีเครื่องมือและวิธี ดำเนินการที่ดีในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง	2.97	1.09 ปานกลาง	3.32	1.02 ปานกลาง	3.25	1.05 ปานกลาง
8) ผู้ที่อยู่โน้ย่ายจะได้เลื่อนตำแหน่ง เมื่อไม่ได้รับการเลื่อนจะก่อความ หรือสร้างปัญหาหากพิจารณาเงิน เกิดผลเสียต่อการบริหารราชการ	2.51	0.99 ปานกลาง	3.01	1.08 ปานกลาง	2.90	1.07 ปานกลาง
รวม	3.07	1.08 ปานกลาง	3.27	1.05 ปานกลาง	3.24	1.05 ปานกลาง

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีปัญหาในการใช้ประโยชน์บุคลากรให้เต็มที่อยู่ในระดับ "ปานกลาง" เรื่องที่เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 2 เรื่อง คือ การอนุมัติการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นล่าช้า ก.ค. ควรให้กรมฯ อนุมัติให้ระดับ 7 - 8 ได้ หรือเพิ่มกรรมการตรวจผลงานมากขึ้น และครูขาดแรงจูงใจและไม่เข้าใจวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 16 ปัญหาในการบริหารบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนไม่มีครูที่จะทำหน้าที่ เป็นนิติกรได้	2.97	1.23 ปานกลาง	3.04	1.12 ปานกลาง	3.07	1.14 ปานกลาง
2) การดำเนินการทางวินัยล่าช้า เนื่องจากผู้บริหารหรือกรรมการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจการ ดำเนินการทางวินัย และการ กำกับติดตาม	2.78	1.02 ปานกลาง	3.05	0.95 ปานกลาง	3.00	0.99 ปานกลาง
3) การร้องเรียนที่ไม่มีหลักฐานหรือ พยานบุคคลสร้างความแตกแยก หวาดระแวงและขาดขวัญกำลังใจ ใจในการปฏิบัติงานของครู	3.04	1.12 ปานกลาง	3.28	1.07 ปานกลาง	3.25	1.09 ปานกลาง
4) ครูไม่ยอม เป็นพยานหรือพยาน ให้การไม่ตรงกับข้อเท็จจริงทำ ให้การสอบสวนไม่สามารถเอา ผิดกับผู้กระทำผิดได้	3.04	1.11 ปานกลาง	3.24	1.04 ปานกลาง	3.22	1.06 ปานกลาง
5) การลงโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง ผู้บริหารมีอำนาจสั่งลงโทษได้แต่ ไม่ดำเนินการ หรือดำเนินการ ล่าช้าเกินควร	2.90	1.12 ปานกลาง	3.30	1.06 ปานกลาง	3.18	1.09 ปานกลาง
6) การที่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุ บรรเทาโทษทำให้การลดหย่อน โทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2.91	0.96 ปานกลาง	3.15	0.97 ปานกลาง	3.10	0.97 ปานกลาง
7) ครูที่ลาออกเกษียณอายุราชการหรือ ครอบครัวครูที่ถึงแก่กรรมไม่เข้าใจ ระเบียบปฏิบัติของทางราชการทำ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ล่าช้า	3.11	1.08 ปานกลาง	3.16	1.08 ปานกลาง	3.15	1.08 ปานกลาง
รวม	2.96	1.10 ปานกลาง	3.17	1.05 ปานกลาง	3.14	1.07 ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมและรายเรื่องพบว่า
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการบริหารบุคลากรด้านวินัยและ
การรักษาวินัยอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

4.4 ความต้องการในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

ผลการศึกษาความต้องการในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ทั้ง 6 ด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 17-23

ตารางที่ 17 ความต้องการในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) ด้านการวางแผนการบริหาร						
บุคลากร	4.07	0.87 มาก	3.92	0.89 มาก	3.97	0.89 มาก
2) ด้านการสรรหา	4.19	0.85 มาก	4.10	0.82 มาก	4.12	0.83 มาก
3) ด้านการพัฒนา	4.29	0.68 มาก	4.20	0.70 มาก	4.22	0.69 มาก
4) ด้านการดำรงรักษาไว้	4.30	0.66 มาก	4.27	0.68 มาก	4.28	0.67 มาก
5) ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	4.36	0.61 มาก	4.24	0.62 มาก	4.27	0.65 มาก
6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.19	0.75 มาก	4.11	0.74 มาก	4.13	0.75 มาก
รวม	4.26	0.73 มาก	4.17	0.74 มาก	4.20	0.74 มาก

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายด้าน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความต้องการในการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับ "มาก"

ตารางที่ 18 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนการ
บริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาวางแผนกำลังคนและ รายงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.26	0.48 มาก	4.08	0.55 มาก	4.14	0.54 มาก
2) โรงเรียนได้จัดแผนอัตรากำลัง ไว้ล่วงหน้าทุกปีและรายงานไป ยัง สศจ. และ กทมฯ ตามกำหนดเวลา	4.24	0.64 มาก	4.10	0.72 มาก	4.14	0.70 มาก
3) การเกลี้ยอัตรากำลังครูจาก โรงเรียนครูที่เกินเกณฑ์ไปยัง โรงเรียนที่มีครูขาดเกณฑ์	4.04	0.81 มาก	3.84	0.98 มาก	3.90	0.94 มาก
4) เมื่อมีอัตราว่างโรงเรียนได้ รายงานไปยัง สศจ. และ กทมฯ เพื่อบรรจุหรือรับย้ายหรือรับโอน มาทดแทนตำแหน่งที่ว่างทันที	4.40	0.65 มาก	4.24	0.75 มาก	4.28	0.72 มาก
5) เมื่อมีอัตราว่าง (วิชาสามัญ) แต่โรงเรียนต้องการบรรจุครู วิชาชีพได้รายงานขอเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง วุฒิ วิชาเอก และ ได้รับอนุมัติตามที่ขอ	3.43	1.23 ปานกลาง	3.36	1.08 ปานกลาง	3.38	1.12 ปานกลาง
รวม	4.07	0.87 มาก	3.92	0.89 มาก	3.97	0.89 มาก

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ มีความต้องการในการวางแผนการบริหารบุคลากร อยู่ในระดับ
"มาก" ยกเว้นเรื่องเมื่อมีอัตราว่าง (วิชาสามัญ) แต่โรงเรียนต้องการบรรจุ
ครูวิชาชีพ ได้รายงานขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง วุฒิ วิชาเอก และได้รับอนุมัติ
ตามที่ขอ มีความต้องการอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 19 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการสรรหาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนรายงานตำแหน่งว่าง วิชาเอกที่ต้องการอย่างละเอียด ชัดเจนทุกครั้ง	4.41	0.62 มาก	4.17	0.73 มาก	4.24	0.71 มาก
2) โรงเรียนได้รับบรรจุครูใหม่ตรง ตามวิชาเอกที่ต้องการ	4.46	0.58 มาก	4.36	0.70 มาก	4.39	0.67 มาก
3) โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ รวดเร็วทันกับความต้องการ	4.43	0.73 มาก	4.36	0.70 มาก	4.38	0.71 มาก
4) โรงเรียนได้ใช้หลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่ ก.ค. กำหนด เป็น แนวปฏิบัติในการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ	4.26	0.66 มาก	4.09	0.72 มาก	4.14	0.70 มาก
5) โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลและรายงาน ผลการทดลองปฏิบัติราชการ ตามความเป็นจริง	4.28	0.67 มาก	4.05	0.72 มาก	4.12	0.71 มาก
6) การให้คำแนะนำหลักเกณฑ์ วิธีการและอำนวยความสะดวก แก่ครูที่ย้ายหรือโอน	4.16	0.70 มาก	4.12	0.67 มาก	4.13	0.64 มาก
7) โรงเรียนมีส่วนร่วมหรือให้อำนาจ ในการพิจารณาย้าย หรือโอนใน ระดับจังหวัดและกรมฯ	4.13	0.76 มาก	4.09	0.76 มาก	4.10	0.76 มาก
8) ครูย้ายหรือโอนมาโรงเรียนจัด ให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด หรืองานสนับสนุนการสอนที่ถนัด	4.43	0.73 มาก	4.32	0.67 มาก	4.36	0.67 มาก

ตารางที่ 19 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการสรรหาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการสรรหา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
9) ครูที่ได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่ง ใหม่ หรือไปช่วยราชการโรงเรียน ให้มอบหมายหน้าที่การงาน ทาง ตำแหน่งเดิมแล้วส่งตัวไปรับ ตำแหน่งใหม่ภายในกำหนดทันที	4.25	0.73 มาก	4.08	0.76 มาก	4.13	0.75 มาก
10) โรงเรียนสนับสนุนและยินดีให้ครู ที่ลาออกกลับเข้ารับราชการใน ตำแหน่งอัตราและวิชาเอกเดิม	3.10	1.22 ปานกลาง	3.30	1.19 ปานกลาง	3.24	1.20 ปานกลาง
รวม	4.19	0.85 มาก	4.10	0.82 มาก	4.12	0.83 มาก

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ มีความต้องการในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับ "มาก" ยกเว้น
เรื่องโรงเรียนสนับสนุนและยินดีให้ครูที่ลาออกกลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง
อัตราและวิชาเอกเดิมนั้น มีความต้องการอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 20 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณใน การฝึกอบรมสัมมนาและประชุม เชิงปฏิบัติการ	4.37	1.66 มาก	4.30	0.63 มาก	4.32	0.64 มาก
2) หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้า งานที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมใน การพิจารณาคัดเลือกครู เข้ารับ การฝึกอบรมสัมมนาและประชุม เชิงปฏิบัติการ	4.38	0.69 มาก	4.30	0.64 มาก	4.32	0.66 มาก
3) ครูที่ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาและ ประชุมเชิงปฏิบัติการมาแล้วได้ นำความรู้มาพัฒนาตนเองและ เผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนทราบ	4.47	0.53 มาก	4.28	0.62 มาก	4.34	0.60 มาก
4) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม การไปศึกษาต่อของครู	4.26	0.73 มาก	4.12	0.79 มาก	4.16	0.78 มาก
5) ครูที่กลับจากไปศึกษาต่อได้นำ วิธีการและความรู้ใหม่ ๆ มา ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	4.41	0.61 มาก	4.31	0.62 มาก	4.34	0.62 มาก
6) โรงเรียนมีโครงการศึกษาดูงาน ของครูในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.19	0.76 มาก	4.20	0.73 มาก	4.20	0.74 มาก
7) โรงเรียนมีการประเมิน โครงการและติดตามผล เมื่อกลับจากศึกษาดูงาน	4.11	0.71 มาก	4.05	0.67 มาก	4.07	0.68 มาก

ตารางที่ 20 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
8) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การบริหารงานโรงเรียน	4.30	0.65 มาก	4.25	0.64 มาก	4.26	0.64 มาก
9) การแก้ไขปัญหาดัง ๆ ใน โรงเรียนดำเนินการโดยคณะ กรรมการหรือองค์คณะบุคคล	4.31	0.66 มาก	4.14	0.69 มาก	4.19	0.69 มาก
10) โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายใน แก่ครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.39	0.59 มาก	4.25	0.69 มาก	4.29	0.67 มาก
11) ศึกษาวิเคราะห์ได้เข้ามาให้การ นิเทศครูในโรงเรียน	4.13	0.68 มาก	3.95	0.78 มาก	4.01	0.75 มาก
12) โรงเรียนสนับสนุนให้ใช้แหล่ง วิทยาการสถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ	4.12	0.71 มาก	4.06	0.76 มาก	4.08	0.75 มาก
13) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำการ วิจัย เขียนตำราวิชาการค้นคว้า ทดลอง และผลิตสื่อ	4.29	0.66 มาก	4.17	0.68 มาก	4.20	0.68 มาก
14) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธี สรรหาหัวหน้าหมวดวิชาและ หัวหน้างานอย่างชัดเจนและ ยุติธรรม	4.38	0.57 มาก	4.27	0.66 มาก	4.30	0.64 มาก
15) การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า หมวดวิชาหรือหัวหน้างานใน โรงเรียนตามวาระที่กำหนด หรือตามความเหมาะสม	4.21	0.80 มาก	4.30	0.66 มาก	4.27	0.71 มาก
รวม	4.29	0.68 มาก	4.20	0.70 มาก	4.22	0.69 มาก

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายเรื่อง
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ใน
ระดับ "มาก"

ตารางที่ 21 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการธำรงรักษาไว้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการธำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติของครูถูกต้องเป็นปัจจุบันทุกคน	4.43	0.61 มาก	4.32	0.67 มาก	4.35	0.66 มาก
2) โรงเรียนมีการปฐมนิเทศแนะนำและชี้แจงระเบียบปฏิบัติของทางราชการแก่ครูบรรจุใหม่	4.31	0.55 มาก	4.06	0.67 มาก	4.14	0.65 มาก
3) โรงเรียนจัดครูเก่าที่มีความรู้ความสามารถประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูบรรจุใหม่	4.19	0.65 มาก	3.96	0.74 มาก	4.03	0.72 มาก
4) โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีของครูโดยประสานกับสถานพยาบาลของรัฐ หรือเอกชน	4.01	0.82 มาก	4.20	0.70 มาก	4.15	0.74 มาก
5) การจัดการที่สะดวก ถูกต้องรวดเร็ว เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินที่ครูพึงได้รับตามสิทธิ	4.45	0.61 มาก	4.40	0.65 มาก	4.42	0.64 มาก
6) การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของครู เป็นกรณีพิเศษ	4.33	0.64 มาก	4.34	0.66 มาก	4.34	0.66 มาก

ตารางที่ 21 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการดำรงรักษาไว้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการดำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
7) โรงเรียนจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกและความมั่นคง						
ปลอดภัยในการทำงานให้กับครู	4.28	0.63 มาก	4.35	0.59 มาก	4.33	0.60 มาก
8) การมอบหมายงานให้ครูตาม						
ความรู้ความสามารถและ						
ความถนัดของแต่ละคน	4.46	0.61 มาก	4.39	0.65 มาก	4.41	0.64 มาก
9) งานที่มอบหมายให้ครู มีปริมาณ						
และลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน	4.27	0.59 มาก	4.24	0.68 มาก	4.25	0.65 มาก
10) การจัดให้มีการนิเทศงาน						
ระหว่างครูและจัดสถานที่						
พักผ่อนหย่อนใจให้แก่ครู						
ภายในโรงเรียน	4.04	0.69 มาก	4.14	0.70 มาก	4.11	0.70 มาก
11) การยกย่องประกาศเกียรติคุณ						
ครูที่ปฏิบัติงานดี เต็มและได้รับ						
พระราชทานเครื่องราช						
อิสริยาภรณ์	4.18	0.74 มาก	4.09	0.68 มาก	4.12	0.70 มาก
12) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และวิธี						
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
ที่ชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบ						
โดยทั่วกัน	4.32	0.67 มาก	4.29	0.66 มาก	4.30	0.66 มาก

ตารางที่ 21 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการดำรงรักษาไว้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการดำรงรักษาไว้	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
13) โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.33	0.59 มาก	4.26	0.64 มาก	4.28	0.63 มาก
14) โรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนางาน และประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	4.49	0.57 มาก	4.49	0.61 มาก	4.49	0.59 มาก
15) การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นการให้เงินเดือนครูและบุคลากรโรงเรียนในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปี	4.46	0.58 มาก	4.49	0.61 มาก	4.48	0.60 มาก
รวม	4.30	0.66 มาก	4.27	0.68 มาก	4.28	0.67 มาก

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายเรื่องโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความต้องการในการดำรงรักษาบุคลากรไว้ อยู่ในระดับ "มาก"

ตารางที่ 22 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์ให้
เต็มที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนได้จัดทำเรื่องการขอ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (สายงานการสอนที่ ก.ค. ให้ กรมฯ อนุมัติได้เอง) ให้กับครูที่มี คุณสมบัติครบถ้วนทุกคน และใน ระยะเวลาที่ กรมฯ กำหนด	4.46	0.58 มาก	4.28	0.66 มาก	4.33	0.64 มาก
2) กรรมการที่ประเมินข้อ 1 ได้ตรวจสอบข้อมูลเอกสาร หลักฐานของครูที่ขอปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งด้วยความ ถูกต้อง และตรงตามสภาพ ความเป็นจริง	4.26	0.63 มาก	4.12	0.61 มาก	4.16	0.62 มาก
3) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.39	0.59 มาก	4.24	0.63 มาก	4.28	0.62 มาก
4) โรงเรียนจัดให้มีศูนย์วิชาการหรือ ศูนย์แสดงผลงานทางวิชาการหรือ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู	4.29	0.58 มาก	4.23	0.61 มาก	4.25	0.60 มาก
5) ครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3 ระดับ 8-9 มีผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับมีความประพฤติและ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นแบบอย่าง ที่ต้นาเชื่อถือได้	4.23	0.65 มาก	4.17	0.69 มาก	4.19	0.68 มาก

ตารางที่ 22 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์
ให้เต็มที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
6) โรงเรียนให้คำแนะนำอำเภวย						
ความสะดวกแก่ครูที่ขอปรับเงิน						
เดือนตามวุฒิหรือขอเพิ่มวุฒิ	4.32	0.62 มาก	4.22	0.64 มาก	4.25	0.64 มาก
7) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม						
ให้ครูภายในโรงเรียนได้เลื่อน						
ตำแหน่งสูงขึ้น	4.48	0.58 มาก	4.33	0.70 มาก	4.37	0.67 มาก
8) โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม						
ให้ครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้						
เข้าสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก						
เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร						
อย่างเท่าเทียมกันทุกคน	4.45	0.60 มาก	4.31	0.69 มาก	4.35	0.67 มาก
รวม	4.36	0.61 มาก	4.24	0.62 มาก	4.27	0.65 มาก

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายเรื่อง
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความต้องการในการใช้ประโยชน์บุคลากร
ให้เต็มที่ อยู่ในระดับ "มาก"

ตารางที่ 23 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านวินัยและการรักษา
วินัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) โรงเรียนจัดทำคู่มือการปฏิบัติ งานและชี้แจงให้ครูได้ทราบ เพื่อป้องกันการปฏิบัติราชการที่ จะก่อให้เกิดการผิดวินัยขึ้น	4.31	0.60 มาก	4.19	0.62 มาก	4.22	0.62 มาก
2) เมื่อพบว่าครูได้กระทำผิดวินัย เกิดขึ้น ผู้บริหารดำเนินการทาง วินัยทันที	4.03	0.78 มาก	4.01	0.87 มาก	4.02	0.85 มาก
3) การลงโทษทางวินัยโรงเรียน ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและ ระเบียบของทางราชการด้วย ความถูกต้อง บริสุทธิ์ และ ยุติธรรม	4.28	0.75 มาก	4.22	0.74 มาก	4.23	0.74 มาก
4) โรงเรียนให้ความสนใจและ พิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบต่อ การร้องเรียนที่พอเชื่อถือได้ โดยระบุหลักฐานหรือพยานบุคคล	4.19	0.79 มาก	4.03	0.72 มาก	4.08	0.74 มาก
5) โรงเรียนรับพิจารณาคำอุทธรณ์ หรือคำร้องทุกข์ของครูด้วย ความเต็มใจและเข้าใจ	4.14	0.81 มาก	3.99	0.75 มาก	4.03	0.77 มาก

ตารางที่ 23 ความต้องการในการบริหารบุคลากร ด้านวินัยและการรักษา
วินัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
6) การให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ครูที่ลาออกจากราชการ หรือ เกษียณอายุราชการ	4.17	0.80 มาก	4.14	0.72 มาก	4.15	0.75 มาก
7) การดูแลและช่วยดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ครอบครัว ของครูที่ถึงแก่กรรม ทุพพลภาพ	4.25	0.67 มาก	4.19	0.72 มาก	4.20	0.70 มาก
รวม	4.19	0.75 มาก	4.11	0.74 มาก	4.13	0.75 มาก

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม และรายเรื่อง
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความต้องการในการบริหารบุคลากรด้าน
วินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับ "มาก"