

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ จะเป็นการเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4 ครอบคลุมถึงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ของเขตการศึกษา 4 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายจังหวัด สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามประเภทของของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แยกเป็นผู้บริหาร 104 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 482 คน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 94 คน และครูผู้สอน 411 คน โดยมีสถานภาพในลักษณะต่างดังนี้

1. ตำแหน่งสายงาน

1) กลุ่มผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารจำนวน 94 คน นั้น จะเป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ จำนวน 52 คน ตำแหน่งครูใหญ่ จำนวน 22 คน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

2) กลุ่มครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 411 คน จะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 จำนวน 254 คน น้อยที่สุดคือตำแหน่งครู 2 จำนวน 6 คน และครู 1 จำนวน 6 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

2. วุฒิการศึกษา

1) กลุ่มผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารจำนวน 94 คน มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 75 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

2) กลุ่มครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนทั้งหมด 411 คน จะมีวุฒิ

ปริญญาตรีจำนวน 313 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน และที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งสายงาน และวุฒิทางการศึกษา

ตำแหน่งสายงาน	วุฒิการศึกษา			รวม
	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
<u>ผู้บริหารโรงเรียน</u>				
ผู้อำนวยการ	1	2	-	3
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	1	1	2
อาจารย์ใหญ่	1	46	5	52
ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่	-	9	2	11
ครูใหญ่	-	17	5	22
ผู้ช่วยครูใหญ่	-	-	4	4
รวมผู้บริหาร	2	75	17	94
<u>ครูผู้สอน</u>				
ครู 1.	-	-	6	6
ครู 2.	-	-	6	6
อาจารย์ 1.	-	80	65	145
อาจารย์ 2.	2	233	19	254
รวมครูผู้สอน	2	313	96	411

3. อายุราชการ

1) กลุ่มผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร จะมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน น้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการ 1 -10 ปี จำนวน 1 คน และผู้บริหารที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี ไม่มี ตามรายละเอียดในตารางที่ 5

2) กลุ่มครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จะมีอายุราชการ 11 -20 ปี มากที่สุด จำนวน 236 คน และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุราชการไม่ถึง 1 ปี จำนวน 13 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสถานภาพของอายุราชการ จำแนกเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอน

อายุราชการ	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
มากกว่า 20 ปี	59	90
11 - 20 ปี	34	236
1 - 10 ปี	1	72
น้อยกว่า 1 ปี	-	13
รวม	94	411

4. ประสบการณ์ ในการมีส่วนร่วม กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1) กลุ่มผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคล โดยการเป็นกรรมการ ถึง 3 คณะ จำนวน 8 คน เป็นกรรมการ 2 คณะ จำนวน 25 คน เป็นกรรมการเพียงคณะเดียว จำนวน 54 คน และเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลโดยการเป็นกรรมการในคณะใดๆเลยจำนวน 7 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 6

2) ครูผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคล โดยการเป็นกรรมการ ถึง 3 คณะนั้น ไม่มีเลย เป็นกรรมการ

2 คณะ จำนวน 46 คน เป็นกรรมการเพียงคณะเดียว จำนวน 51 คน และเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลโดยการเป็นคณะใด ๆ เลข จำนวน 314 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์ ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1. ประธานกลุ่ม หรือกรรมการกลุ่ม	29	37
2. กรรมการใน กปช., กปจ. หรือ กปอ.	14	6
3. กรรมการใน กค., อกค.กรม, หรือ อกค.จังหวัด	3	1
4. กรรมการครูสภา จังหวัด และอำเภอ	8	7
5. เป็นกรรมการ 2 คณะ คือ คณะที่ 1 กับคณะที่ 2	7	18
6. เป็นกรรมการ 2 คณะ คือ คณะที่ 1 กับคณะที่ 3	18	16
7. เป็นกรรมการ 2 คณะ คือ คณะที่ 2 กับคณะที่ 4	-	5
8. เป็นกรรมการ 2 คณะ คือ คณะที่ 3 กับคณะที่ 4	-	7
9. เป็นกรรมการ 3 คณะ คือ คณะที่ 1, 2 และ 4	5	-
10. เป็นกรรมการ 3 คณะ คือ คณะที่ 1, 3 และ 4	3	-
11. ไม่เป็นกรรมการในคณะใด ๆ เลข	7	314
รวม	94	411

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายชื่อ

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัด เขตการศึกษา 4 ครั้งนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม
กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มครูผู้สอน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงระดับการปฏิบัติ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละระดับ
จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ	สายผู้	สายครู
	การ	บริหาร	ผู้สอน
	ปฏิบัติ	(%)	(%)
		n=94	n=411
1. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความต้องการด้าน บุคลากรในโรงเรียนอย่างไร			
- กำหนดจำนวนครู และคุณวุฒิของครูตามความจำเป็นของ โรงเรียน	4	6.38	12.17
- ร่วมเป็นกรรมการกำหนดจำนวนครู และคุณสมบัติของครู ในโรงเรียน	2	4.26	2.92
- ขอกำหนดจำนวนครู หรือคุณสมบัติของครูต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ	3	5.32	7.30
- รายงานจำนวนนักเรียน และการจัดชั้นเรียน ต่อ สปอ.	1	76.02	52.55
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- โรงเรียนมีครูเพียงพออยู่แล้ว	0	8.51	13.87
- เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	18.09	13.38
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		2.13	0.97
2. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และอัตรา เงินเดือนของตำแหน่งว่างอย่างไร			
- ร่วมเป็นกรรมการในการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน	2	2.13	2.43

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของตำแหน่งใหม่ตามเกณฑ์ ก.ค. - ขอกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ - รายงานข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการ เพราะเป็นอำนาจของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
<p>3. โรงเรียนได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการรับสมัครเข้าสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนอย่างไร</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมเป็นกรรมการประชาสัมพันธ์ - เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่ควรทำการประชาสัมพันธ์ต่อ สปอ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - กำหนดสถานที่ที่จะต้องทำการประชาสัมพันธ์ให้ สปอ. ดำเนินการ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่มีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุครูใหม่ - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
<p>4. โรงเรียนได้ดำเนินการชักจูง แนะนำให้บุคคลทั่วไปมีความสนใจที่จะสมัครเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนอย่างไร</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - รายงานแหล่งที่มีบุคคลตามคุณสมบัติที่กำหนดให้ สปอ. ทราบ - เป็นกรรมการดำเนินการในเรื่องนี้ร่วมกับ สปอ. หรือ สปจ. 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
- เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่และบุคคลในท้องถิ่นให้ สปอ. ทราบ	3	4.26	4.41
- ทำการชี้แจง ชักชวนนิสิต นักศึกษาในสถาบันต่าง ๆ ให้มีความสนใจ	4	7.45	5.60
- โรงเรียนเป็นหน่วยงานรับสมัครบุคลากรของโรงเรียนเอง	4	0.00	0.00
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- โรงเรียนไม่มีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุครูใหม่	0	23.40	24.33
- เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	61.70	60.83
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		0.00	0.97
5. โรงเรียนได้ดำเนินการในการคัดเลือกบุคลากร (ไม่ต้องทำการสอบแข่งขัน) เข้าเป็นครูในโรงเรียนอย่างไร			
- กำหนดคุณสมบัติ และ เกณฑ์ของผู้ที่จะผ่านการสอบคัดเลือก	2	2.13	3.41
- คัดเลือกบุคคลตามต้องการ เสนอผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งพิจารณา	3	2.13	2.43
- โรงเรียนทำการคัดเลือกเองโดยจัดทำคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง เสนอผู้มีอำนาจลงนาม	4	2.13	1.70
- เสนอคุณสมบัติ และ เกณฑ์การคัดเลือกให้ สปอ. ทราบ	1	4.26	2.92
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	55.32	55.96
- ปัจจุบันวิธีการนี้ไม่ได้นำมาใช้แล้ว	0	32.98	34.06
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		2.13	3.89

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<p>6. โรงเรียนได้ดำเนินการ สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูในโรงเรียนอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมเป็นกรรมการในการสอบคัดเลือก - โรงเรียนดำเนินการสอบคัดเลือกเอง โดย <ul style="list-style-type: none"> - ทำบัญชีรายชื่อผู้สอบได้ เสนอผู้มีอำนาจลงนาม - ประกาศผลการสอบคัดเลือกให้ผู้สอบคัดเลือกทราบ - พิจารณาเสนอบุคคลที่เห็นสมควรให้ผู้มีอำนาจ ทำการสอบคัดเลือก - เสนอข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูที่โรงเรียนต้องการต่อสปอ. - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่มีตำแหน่งที่จะบรรจุครูใหม่ - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ 	<p>2</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>1.06</p>	<p>1.06</p> <p>0.00</p> <p>0.00</p> <p>0.00</p> <p>6.38</p> <p>24.47</p> <p>71.28</p> <p>1.06</p>	<p>2.92</p> <p>1.22</p> <p>1.22</p> <p>1.70</p> <p>4.87</p> <p>24.33</p> <p>72.99</p> <p>0.00</p>
<p>7. โรงเรียนได้ดำเนินการ ในการบรรจุข้าราชการครูในโรงเรียนอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนดำเนินการเอง โดย <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งบรรจุ เสนอผู้มีอำนาจลงนาม - สั่งบรรจุผู้ที่สอบคัดเลือกได้ให้เป็นครูในโรงเรียน - พิจารณาเสนอบุคคลที่ผ่านการสอบคัดเลือกให้ผู้มีอำนาจทราบ - จัดเตรียมข้อมูลที่ต้องใช้ในการบรรจุให้แก่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ - เสนอข้อมูลที่ต้องการใช้ในการบรรจุ ให้ สปอ. ทราบ 	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>0.00</p> <p>0.00</p> <p>0.00</p> <p>0.00</p> <p>4.26</p>	<p>1.70</p> <p>1.22</p> <p>1.22</p> <p>2.43</p> <p>6.57</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - โรงเรียนไม่มีครูที่จะบรรจุใหม่ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	0	77.66	66.91
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่มีครูที่จะบรรจุใหม่ 	0	20.21	24.33
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	-	1.06	1.22
<p>8. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการครูในโรงเรียนอย่างไร</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ผู้มีอำนาจดำเนินการ 	3	3.19	4.87
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอบุคคลที่ได้รับการบรรจุแล้วให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง 	2	4.26	3.14
<ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมข้อมูล และ เอกสารที่ต้องใช้ในการแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจ 	2	7.45	6.57
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนดำเนินการเอง โดย <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง เสนอผู้มีอำนาจลงนาม - สั่งแต่งตั้งครูในโรงเรียน ให้ดำรงตำแหน่งตามต้องการ 	4	0.00	4.87
<ul style="list-style-type: none"> - สั่งแต่งตั้งครูในโรงเรียน ให้ดำรงตำแหน่งตามต้องการ 	4	2.13	4.87
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง และคุณสมบัติของครู ที่ต้องการให้ สปอ. ทราบ 	1	4.26	4.87
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ 	0	82.98	76.64
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		2.13	0.00
<p>9. โรงเรียนได้ดำเนินการปฐมนิเทศครูใหม่ของโรงเรียนอย่างไร</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิทยากรในการปฐมนิเทศ 	2	1.06	1.46
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ประสานงานโครงการนิเทศ ของ สปอ. หรือ สปจ. 	2	4.26	5.60

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
- ร่วมเป็นกรรมการในการประชุม	2	1.06	2.22
- เสนอข้อมูลของโรงเรียน ที่ต้องใช้ในการประชุม ให้ สพอ. ทราบ	1	4.26	2.92
- โรงเรียนดำเนินการประชุมเอง โดย - ทำการประชุมแทน สพอ. หรือ สปจ. - ทำการประชุมอีกครั้งหนึ่งหลังจาก สพอ. หรือ สปจ. ได้ดำเนินการประชุมแล้ว	4	3.19	3.14
- กำหนดเรื่องการประชุมในส่วนของโรงเรียน ให้ผู้ทำ การนิเทศได้ดำเนินการให้	4	47.87	24.33
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ - โรงเรียนไม่มีครุบรรจุใหม่	3	6.38	2.92
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	18.09	29.20
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0	12.77	36.50
10. ในการประชุมครูใหม่ โรงเรียนได้เน้นการให้ความรู้ในเรื่องใด เป็นสำคัญ	0	0.00	0.92
- ความรู้เกี่ยวกับ สภาพภูมิศาสตร์ อาคารสถานที่ บุคลากร และภารกิจของโรงเรียนที่จะต้องอยู่รับราชการ		46.81	36.50
- ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		65.96	48.66
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร การแบ่งงาน และบุคลากร ของ สพอ. สปจ.		70.21	51.09
- ความรู้เกี่ยวกับ ผู้นำท้องถิ่น การประกอบอาชีพ การ คมนาคม และสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่		60.64	38.93

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าของข้าราชการครู - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 		63.88 4.26	36.50 3.98
11. โรงเรียนได้ดำเนินการ ในการทดลองปฏิบัติราชการของครู ในโรงเรียนอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 	2	11.70	11.44
<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาลงความเห็นว่า ครูที่ทำการทดลองปฏิบัติราชการควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูต่อไปหรือไม่ 	3	26.60	24.33
<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของครู ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา 	1	50.00	34.06
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนดำเนินการเองโดย 			
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งให้ครูรับราชการต่อไป เสนอผู้มีอำนาจลงนาม 	4	1.06	4.38
<ul style="list-style-type: none"> - สั่งให้ครูที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการรับราชการต่อไป 	4	0.00	1.22
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ 			
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่มีครูที่บรรจุใหม่ หรือย้ายมาใหม่ 	0	17.02	17.03
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ 	0	3.19	17.03
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 		0.00	1.46
12. ในการทดลองปฏิบัติราชการของครูนั้น โรงเรียนได้พิจารณาในเรื่องใดเป็นสำคัญ			
<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 		67.02	60.83

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามระเบียบ และประเพณีของทางราชการ - ความประพฤติส่วนตัวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน - ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 		73.40	76.64
13. โรงเรียนได้ดำเนินการชักจูงครูในโรงเรียนให้เกิดความพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป หรือตลอดไป อย่างไร		63.83	58.39
<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำพร้อมต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 		73.40	66.91
<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 		47.87	51.09
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 		2.13	1.95
<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำพร้อมต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 	4	55.32	29.20
<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 	4	68.09	36.50
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 	4	50.00	24.33
<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำพร้อมต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 	1	8.51	5.60
<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 	3	3.19	1.70
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 	2	13.83	13.14
<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำพร้อมต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 	0	0.00	7.54
<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 		2.13	1.70
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 			
<ul style="list-style-type: none"> - ชี้นำพร้อมต่าง ๆ ของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 			
<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานของผู้ทดลองปฏิบัติราชการ 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
14. โรงเรียนได้ให้กำลังใจแก่ครูนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนด อย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - รายงานความต้องการของครูในโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ให้ของขวัญ หรือรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น - ให้โอกาสแก่ครูได้เผยแพร่ผลงานของตนต่อสาธารณชน - แนะนำครูให้เป็นที่รู้จักของสังคม และชุมชน - รายงานให้ สปอ. หรือ สปจ. ดำเนินการแก้ไข เมื่อครู ขาดกำลังใจ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เนื่องจาก ได้รับจาก ทางราชการแล้ว - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 			
15. โรงเรียนได้ดำเนินการ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในโรง เรียนอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนพิจารณาเองตามจำนวนที่กำหนด เสนอผู้มีอำนาจ ส่งเลื่อน - เสนอบุคคลที่เห็นสมควรให้ผู้มีอำนาจ หรือกรรมการพิจารณา อนุมัติ - ร่วมเป็นกรรมการในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนของ ครูในโรงเรียน - เสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจทราบ 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เนื่องจากเป็นอำนาจของ คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	0	5.32 3.19	7.54 1.22
16. โรงเรียนได้ดำเนินการให้บุคลากรของโรงเรียนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - รายงานคุณสมบัติของบุคลากร ที่สมควรได้เลื่อนตำแหน่งให้ สปอ. ทราบ 	1	48.94	38.93
<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือก หรือประเมินบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่ง 	2	32.98	12.17
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอบุคคลที่เห็นสมควรเลื่อนตำแหน่ง ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา 	3	46.81	36.50
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนดำเนินการเอง โดย 			
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งเลื่อนตำแหน่ง เสนอผู้มีอำนาจลงนาม 	4	0.00	5.60
<ul style="list-style-type: none"> - สั่งให้ครูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ ก.ค. 	4	2.13	2.43
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ 			
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่มีตำแหน่ง หรือครูที่จะเลื่อนตำแหน่ง 	0	1.06	2.92
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ 	0	6.38	11.44
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		0.00	0.00
17. โรงเรียนได้ดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของครูอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด 	2	57.45	38.93
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอข้อมูลของครูให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับ 	1	30.85	23.36

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอชื่อครูที่สมควรได้รับพระราชทาน ต่อผู้บังคับบัญชา - จัดทำเอกสารการขอพระราชทาน เสนอผู้มีอำนาจลงนาม - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการเรื่องนี้ เพราะเป็นอำนาจของ หน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	3 4 0	57.45 27.66 0.00	30.42 10.78 0.97
18. โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่อง การโอน - ย้ายของครูในโรง เรียนอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด 	2	46.81	36.50
<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาลงความเห็น เสนอผู้มีอำนาจดำเนินการ 	3	45.74	17.03
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนดำเนินการ จัดทำคำสั่ง โอน - ย้าย เสนอผู้มี อำนาจลงนาม 	4	6.38	6.57
<ul style="list-style-type: none"> - เสนอคำขอโอน - ย้าย ของครู ต่อ สปอ. 	1	47.87	66.91
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ 	0	5.32	5.60
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ครูต้องดำเนินการเอง - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	0	1.06 0.00	5.60 0.00
19. ครูในโรงเรียนของท่านได้รับสวัสดิการอะไรบ้างที่ทางราชการจัดให้			
<ul style="list-style-type: none"> - ค่ารักษาพยาบาล 		77.66	66.91
<ul style="list-style-type: none"> - ค่าการศึกษาบุตร 		77.66	72.99
<ul style="list-style-type: none"> - เงินช่วยเหลือบุตร 		76.60	76.60

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ - ค่าเช่าบ้าน - ค่าทำงานล่วงเวลา - เบี้ยประชุม - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		76.60 29.97 2.13 15.69 2.13	58.39 36.50 3.41 17.03 2.97
20. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตรและเงินช่วยเหลือบุตร แก่ครูในโรงเรียนอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักฐานการจ่าย เสนอหน่วยงานย่อย หรือหน่วยงาน ผู้เบิก 	1	48.81	36.50
<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักฐานขอ เบิก เสนอหน่วยงานย่อย หรือหน่วยงานผู้เบิก 	3	73.40	44.77
<ul style="list-style-type: none"> - อนุมัติและดำเนินการ เบิกจ่ายผ่านหน่วยงานย่อยหรือหน่วย งานผู้เบิก 	4	11.70	8.76
<ul style="list-style-type: none"> - รับเงินจากหน่วยงานย่อย หรือหน่วยงานผู้เบิก 	2	32.98	10.95
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ 			
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอ 	0	2.13	0.49
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ 	0	0.00	0.49
<ul style="list-style-type: none"> - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		0.00	0.00
21. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ของครูอย่างไร			
<ul style="list-style-type: none"> - อนุมัติและดำเนินการ เบิกจ่ายผ่านหน่วยงานย่อยหรือหน่วย งานผู้เบิก 	4	15.96	9.98

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
- จัดทำหลักฐานการจ่าย เสนอหน่วยงานย่อย หรือหน่วยงาน ผู้เบิก	1	42.55	25.55
- จัดทำหลักฐานการขอ เบิก เสนอหน่วยงานย่อย หรือหน่วย งานผู้เบิก	3	45.26	32.85
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	39.36	31.63
- ให้ครูทำการติดต่อกับ สปอ. หรือ สปจ. เอง	0	2.13	3.41
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		0.00	0.24
22. ครูในโรงเรียนของท่าน ได้ขอรับ หรือใช้บริการอะไรบ้าง ที่ ครูสภาจัดให้			
- สอบวิชาชุดครู		19.15	19.46
- ใช้บริการหอพัก		15.96	10.95
- ใช้บริการสถานพยาบาล		5.32	5.60
- ใช้บริการโครงการรถจักรยานยนต์		78.72	38.93
- เป็นสมาชิก ชมค./ชมส. ประมาณร้อยละ			
- มากกว่าร้อยละ 90		39.36	23.36
- ร้อยละ 70 ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ 90		25.53	14.60
- ร้อยละ 50 ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ 70		6.38	4.87
- ร้อยละ 30 ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ 50		7.45	3.89
- ต่ำกว่าร้อยละ 30		0.00	0.73
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		0.00	0.73

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
23. โรงเรียนได้ดำเนินการจัดสวัสดิการของโรงเรียนเอง ให้แก่ครู อย่างไรบ้าง <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำโครงการจัดสวัสดิการในโรงเรียน เสนอ สปอ. อนุมัติ - เสนอความต้องการสวัสดิการของครูในโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - ให้ครูได้รับสวัสดิการที่ สปอ. หรือ สปจ. จัดให้ - โรงเรียนได้จัดสวัสดิการให้แก่ครูในโรงเรียนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - จัดยานพาหนะรับ - ส่ง - บริการอาหารกลางวัน - กองทุนสวัสดิการ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - ครูในโรงเรียนได้รับสวัสดิการมากพออยู่แล้ว - ขาดงบประมาณในการดำเนินการ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
24. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยแก่ครูในโรงเรียนอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - รายงานให้ สปอ. ทราบเมื่อครูกระทำผิดวินัย - ให้ความรู้เรื่องวินัยแก่ครู โดยการ <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรม หรือ เชิญวิทยากรมาบรรยาย - จัดทำเอกสาร หรือ จัดระเบียบให้ครูได้ศึกษา 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครุ ผู้สอน (%) n=411
- ให้คำแนะนำเพื่อป้องกันมิให้ครูประพฤติผิดวินัย	4	63.83	34.06
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4	4.26	3.41
- ดำเนินการลงโทษทางวินัย เมื่อครูกระทำผิดวินัย	2	8.51	6.57
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	3	14.89	6.33
- รายงานความประพฤติของครูให้ สปอ. ทราบเป็นระยะ			
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- ไม่เคยมีครูประพฤติผิดวินัย	0	15.96	14.60
- เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	8.51	10.95
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		0.00	1.64
25. โรงเรียนได้ดำเนินการ เกี่ยวกับการอุทธรณ์ของครูในโรงเรียน อย่างไร			
- รายงานให้ สปอ. ทราบเมื่อครูต้องการอุทธรณ์	1	9.57	6.08
- เสนอข้อมูลของครูที่จะทำการอุทธรณ์ให้ สปอ. ทราบ	3	14.89	6.81
- ให้ความรู้เรื่องการอุทธรณ์แก่ครูในโรงเรียน	4	17.02	7.54
- ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ต้องการอุทธรณ์ได้ทำการอุทธรณ์	4	7.45	7.54
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	3.19	5.11
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- เป็นสิทธิส่วนบุคคล ผู้ถูกลงโทษต้องดำเนินการเอง	0	3.19	7.54
- โรงเรียนไม่เคยมีครูถูกลงโทษทางวินัย	0	53.11	60.83
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		0.00	0.00

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
26. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของครูในโรงเรียน อย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - รายงานให้ สปอ. ทราบเมื่อครูต้องการร้องทุกข์ - เสนอข้อมูลของครูที่จะทำการร้องทุกข์ให้ สปอ. ทราบ - ให้ความรู้เรื่องการร้องทุกข์แก่ครูในโรงเรียน - ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ต้องการร้องทุกข์ได้ร้องทุกข์อย่าง ถูกต้อง - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นสิทธิส่วนบุคคล ผู้ได้รับทุกข์ต้องดำเนินการเอง - โรงเรียนไม่เคยมีครูได้รับทุกข์ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
27. โรงเรียนได้ดำเนินการในการลาภิก ลาป่วย และลาคลอดบุตร ที่เกินอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบความถูกต้องของใบลา เสนอ สปอ. - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - ลงความเห็นพร้อมเหตุผลว่าควรอนุญาตหรือไม่ - ส่งใบลาของครูต่อไปยัง สปอ. โดยไม่ต้องดำเนินการใด ๆ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
28. โรงเรียนได้ดำเนินการในการลาอุปสมบท หรือลาประกอบพิธีฮัจย์ ของครูอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - ลงความเห็น เสนอผู้มีอำนาจอนุญาต - ตรวจสอบความถูกต้อง เสนอ สปอ. - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - จัดทำหนังสืออนุญาตการลาให้ผู้มีอำนาจลงนาม - โรงเรียนไม่ดำเนินการในเรื่องนี้เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - ผู้ลาต้องติดต่อกับผู้มีอำนาจอนุญาตโดยตรง - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
29. โรงเรียนได้ดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการปฏิบัติงานให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - เสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนดำเนินการเอง โดย <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทำการประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการทำการประเมิน - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นอำนาจ ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
30. โรงเรียนของท่านได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในช่วง เวลาใดบ้าง <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อสิ้นปีการศึกษา - เมื่อสิ้นภาคเรียน - ก่อนที่จะมีการพิจารณาความดีความชอบ - เมื่อเสร็จสิ้นงาน หรือโครงการหนึ่ง ๆ - กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ทุกเดือน ทุกสัปดาห์ เป็นต้น - ตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		28.72	15.33
		28.72	18.97
		37.23	26.76
		14.89	10.95
		19.15	12.65
		36.17	22.38
		2.13	0.00
31. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศงานแก่ครูในโรงเรียน อย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำเอกสารเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของโรงเรียนให้ครุทราบ - ผู้บริหารแจ้ง หรือชี้แจงเกี่ยวกับงานให้ที่ประชุมครุทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - รายงานสภาพปัญหาของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาในการทำงานของโรงเรียนให้ สปอ. ดำเนินการ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	4	52.13	25.55
	4	75.53	47.45
	2	38.30	20.92
	1	13.83	6.33
	3	8.51	5.74
	0	1.06	1.22
		2.13	0.24

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
32. โรงเรียนได้ดำเนินการ ในการนิเทศเทคนิควิธีในการทำงาน ให้ครูในโรงเรียนอย่างไร			
- เสนอปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ	1	13.83	9.49
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	28.72	29.20
- เสนอให้ สปอ. หรือ สปจ. มาทำการนิเทศ	3	6.38	7.54
- ผู้บริหารโรงเรียนทำการนิเทศเทคนิควิธีเป็นรายบุคคล	4	72.34	44.71
- เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เรื่องเทคนิควิธีในการทำงาน แก่ครู	4	17.02	11.68
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นหน้าที่ ของศึกษานิเทศก์	0	0.00	3.41
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		1.06	0.49
33. โรงเรียนของท่านได้มีการฝึกปฏิบัติงานอะไรบ้าง ที่นอกเหนือจาก การจัดการเรียนการสอนโดยตรง			
- งานสารบัญ		68.09	21.96
- งานการเงินการบัญชี		79.79	22.87
- งานการพัสดุ		75.53	22.38
- งานทะเบียนนักเรียน		64.89	21.96
- งานบรรณารักษ์		67.02	21.96
- งานอื่น ๆ (โปรดระบุ)		14.89	1.22
34. โรงเรียนได้ดำเนินการในการฝึกปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน อย่างไร			
- รายงานให้ สปอ. ทราบถึงงานที่ต้องการให้ครูฝึกเพิ่มเติม	1	4.26	7.54

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
- จัดให้ครูสับเปลี่ยนการปฏิบัติงานธุรการของโรงเรียน	4	48.94	33.82
- ให้ครูทำการฝึกปฏิบัติงานที่สำคัญกับ สปอ. หรือ สปจ. หรือโรงเรียนอื่น	4	8.51	10.59
- เสนอให้ สปอ. หรือ สปจ. ดำเนินการฝึกปฏิบัติงานให้แก่ครูตามที่ทางโรงเรียนต้องการ	3	6.38	12.17
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	25.53	25.55
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการฝึกตนเอง	0	2.13	17.03
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		4.26	3.41
35. โรงเรียนได้ดำเนินการในการศึกษาดูงานภายในประเทศของครูในโรงเรียนอย่างไร			
- รายงานความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ	1	14.89	9.98
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	14.89	15.09
- ขออนุญาตต่อ สปอ. ให้ครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	3	31.91	17.27
- จัดให้ครูได้ศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่น หรือหน่วยงานอื่น อยู่เสมอ	4	37.23	22.38
- จัดให้ครูไปศึกษาดูงานเมื่อโรงเรียนมีความต้องการจะปรับปรุงงาน	4	45.74	25.55
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการปรับปรุงตัวเอง	0	5.32	13.14
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		1.06	0.97

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
36. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน ในต่างประเทศ ของครูในโรงเรียนอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - รายงานความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - จัดทำคำสั่งให้ครูไปศึกษาดูงานในต่างประเทศให้ผู้มีอำนาจ ลงนาม - เสนอชื่อครูที่จะไปศึกษาดูงานในต่างประเทศให้ผู้มีอำนาจ พิจารณา - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - เป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ครูจะต้องดำเนินการเอง - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
37. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการอบรมครูภายในโรงเรียน อย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - เสนอ สปอ. หรือ สปจ. ให้จัดการอบรมขึ้นภายในโรงเรียน - เสนอความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - จัดให้มีการอบรมขึ้นเมื่อครูมีความต้องการ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - ขาดงบประมาณในการดำเนินการ - เป็นภาระหน้าที่ของครูที่ต้องหาความรู้เอง - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
38. โรงเรียนได้ดำเนินการ ให้ครูได้เข้ารับการอบรมที่หน่วยงานอื่น จัดขึ้นอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - ส่งครูเข้ารับการอบรมตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - ส่งครูเข้าอบรมทุกครั้ง เมื่อหน่วยงานอื่นจัดอบรมขึ้น - ขออนุญาต ต่อ สปอ. เพื่อส่งครูเข้ารับการอบรม - รายงานความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนไม่ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นอำนาจของ หน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
39. โรงเรียนได้ดำเนินการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อภายในประเทศของ ครูอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - เสนอความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - ลงความเห็นสนับสนุนให้ครูที่ขอลาศึกษาต่อเติมเวลา - จัดเวลาให้แก่ครูที่ศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน - ให้การสนับสนุนแก่ครูที่ศึกษาต่อโดยไม่ใช้เวลาราชการ - อนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อภายในประเทศ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ เป็นอำนาจ ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
40. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาต่อในต่างประเทศอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - หาข่าว, ข้อมูลในการศึกษาต่อให้แก่ครูในโรงเรียน - จัดหาทุนเพื่อให้ครูในโรงเรียนได้ศึกษาต่อในต่างประเทศ - อนุญาตให้ครูในโรงเรียนไปศึกษาต่อได้โดยทำสัญญา กับ สปช. - ลงความเห็นการลาศึกษาต่อเสนอผู้มีอำนาจอนุญาต - เสนอความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เพราะ เป็นอำนาจของ หน่วยเหนือ - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 	2 2 4 3 1 0	41.49 3.19 22.34 34.04 8.51 15.96 3.19	24.57 1.95 17.27 18.00 6.81 29.93 4.62
41. โรงเรียนได้ดำเนินการในการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองของครู ในโรงเรียนอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีวารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราทางวิชาการไว้ประจำ โรงเรียน - เชิญวิทยากรมาบรรยายทางวิชาการให้แก่ครูเป็นครั้งคราว - จัดให้มีเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับสารคดีต่าง ๆ ให้ครูยืม - เสนอให้ สปอ. หรือ สปจ. จัดให้มีสิ่งต่างๆ ตามที่โรงเรียน ต้องการ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - รายงานความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เพราะ เป็นสิทธิส่วนบุคคล - อื่น ๆ..... (โปรดระบุ) 	4 4 4 3 2 1 0	65.96 21.28 10.64 11.70 31.91 10.64 2.13 3.19	41.85 12.65 6.81 6.33 18.25 5.11 8.52 2.43

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<p>42. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีสถาบัน รับรองวุฒิการศึกษาแก่ครูในโรงเรียนอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อด้วยตนเอง - แนะนำให้ครูศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เปิด - รายงานความต้องการของโรงเรียนให้ สปอ. ทราบ - ลงความเห็นสนับสนุนแก่ครู ที่ทำการศึกษากับมหาวิทยาลัย เปิด - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เพราะ เป็นสิทธิส่วนบุคคล - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
<p>43. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของครู ในโรงเรียนอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับใบลาของครู เสนอไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจ - ลงความเห็นว่าจะอนุญาตให้ออกหรือไม่ เพราะเหตุใด - ชี้แจงให้ครูเห็นผลได้ผลเสียของการลาออกจากราชการ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ <ul style="list-style-type: none"> - ครูจะต้องติดต่อกับ สปอ. หรือ สปจ. โดยตรง - เป็นสิทธิส่วนบุคคล - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
44. โรงเรียนได้ดำเนินการในการลงโทษให้ออก ปลดออก และไล่ออก แก่ครูอย่างไร - จัดทำคำสั่งให้ออก ปลดออก ไล่ออก เสนอผู้มีอำนาจลงนาม - ส่งชื่อครูที่เห็นควรให้ออกจากราชการต่อผู้มีอำนาจพิจารณา - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ - ครูในโรงเรียนไม่เคยกระทำผิดถึงขั้นนี้ - เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4 3 2 0 0 0	2.13 3.19 12.77 62.77 19.15 1.06	4.38 5.11 12.17 51.09 20.68 0.97
45. โรงเรียนได้ดำเนินการ เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของครูในโรงเรียนอย่างไร - สำนักรายชื่อครูที่เกษียณอายุล่วงหน้า รายงาน สปอ. ทราบ - ช่วยจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุให้ สปอ. หรือ สปจ. - จัดทำบัญชีรายชื่อครูที่เกษียณอายุ เสนอ สปอ. - ชี้แจง แนะนำแก่ครูที่เกษียณอายุ เสนอ สปอ. - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการเพราะ เป็นเรื่องของครูที่เกษียณ - อื่น ๆ (โปรดระบุ)	1 2 3 4 0 0	54.26 31.91 29.79 35.11 3.19 2.13	40.15 16.79 19.46 17.76 11.44 1.70
46. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการรับบำเหน็จ - บำนาญ ของครูอย่างไร - เสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ สปอ. ทราบ - ช่วยดำเนินการในการขอรับบำเหน็จ - บำนาญให้แก่ครู	1 2	29.79 40.43	26.76 19.64

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
- เบิกจ่ายเงินบำเหน็จ - บำนาญ ให้แก่ครู	4	2.13	5.11
- จัดทำหลักฐาน และคำสั่งให้รับบำเหน็จ - บำนาญ เสนอ ผู้มีอำนาจลงนาม	3	10.64	14.60
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะ			
- เป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ต้องดำเนินการเอง	0	12.77	13.14
- เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยเหนือ	0	13.83	20.68
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		3.19	0.97
47. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนแก่ครู ที่ออก จากราชการไปแล้วในรูปของนามธรรมอย่างไร			
- เสนอรายชื่อครูที่ออกจากราชการให้ สปอ. ทราบ	1	7.45	19.46
- เสนอวิธีการให้ค่าตอบแทนแก่ครู ให้ สปอ. หรือ สปจ. ดำเนินการ	3	3.19	5.74
- ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด	2	18.09	20.92
- ให้เป็นกรรมการ ที่ปรึกษา หรือตำแหน่งกิตติมศักดิ์ของ โรงเรียน	2	34.04	14.60
- ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีการต่างๆ เป็นครั้งคราวตาม เหมาะสม	4	34.04	24.33
- โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากได้ออก จากราชการไปแล้ว	0	12.68	20.92
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)		4.26	1.95

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
48. โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการตอบแทนแก่ครูที่ออกจากราชการไปแล้วนอกเหนือจากการให้ในรูปของนามธรรม อย่างไรก็ตาม <ul style="list-style-type: none"> - มอบของขวัญให้ในวันออกจากราชการ - จัดงานเลี้ยงอำลาการออกจากราชการ - ให้ใช้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสมือนยังเป็นครูในโรงเรียน - เสนอวิธีการให้ สปอ. หรือ สปจ. ดำเนินการ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - เสนอข้อมูลของครูที่ออกจากราชการไปแล้วให้ สปอ. ทราบ - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะเป็นอำนาจของหน่วยเหนือ - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 			
49. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามผลจากครู ที่ออกจากราชการไปแล้วอย่างไร <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามหาข้อมูล รายงานให้ สปอ. ทราบ - ดำเนินการตามที่ สปอ. หรือ สปจ. กำหนด - เสนอข้อมูลของครูที่ออกจากราชการให้ สปอ. ทราบ - ติดตามหาข้อมูลเพื่อ <ul style="list-style-type: none"> - ให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อเกิดปัญหา - ใช้ในการบริหารและปรับปรุงงานของโรงเรียน 			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่/ตัวเลือก	ระดับ การ ปฏิบัติ	สายผู้ บริหาร (%) n=94	สายครู ผู้สอน (%) n=411
<ul style="list-style-type: none"> - โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ เพราะพ้นจากราชการไปแล้ว - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 	0	34.04	51.09
<p>50. โรงเรียนของท่านได้ทำการติดตามผลจากครูที่ออกไปแล้ว ในเรื่องใดบ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประกอบอาชีพหลังออกจากราชการ - เงินบำเหน็จ - บำนาญ และสวัสดิการที่ได้รับ - สุขภาพอนามัยส่วนบุคคลหลังออกจากงาน - ผลงานดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป - สภาพการยอมรับของสังคม หรือชุมชนหลังออกจากงาน - อื่น ๆ (โปรดระบุ) 		1.06	1.46
		58.51	60.83
		46.81	55.96
		50.00	58.39
		38.30	43.80
		40.43	51.09
		2.13	3.41

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล
ในการวิเคราะห์โดย จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล ปรากฏว่า

- 1) สายผู้บริหาร ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 72.49 ไม่ได้ดำเนินการ ร้อยละ 25.81 และปฏิบัติในลักษณะอื่นๆ ร้อยละ 1.70
- 2) สายครูผู้สอน ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 66.06 ไม่ได้ดำเนินการ ร้อยละ 32.69 และปฏิบัติในลักษณะอื่นๆ ร้อยละ 1.25

ตารางที่ 8 แสดงร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ตาม
ขอบข่ายงานบริหารบุคคล จำแนกตามสายผู้บริหาร และสายครูผู้สอน

ขอบข่ายงาน บริหารบุคคล	สายผู้บริหาร			สายครูผู้สอน		
	โรงเรียน ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	ปฏิบัติใน ลักษณะอื่น	โรงเรียน ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	ปฏิบัติใน ลักษณะอื่น
การแสวงหาบุคคล	39.24	59.70	1.06	32.12	66.72	1.16
การอัตรารักษาบุคคล	88.98	8.22	2.80	81.96	16.95	1.12
การพัฒนาบุคคล	89.22	9.65	1.13	82.15	16.17	1.68
การให้บุคคลพ้นจากงาน	72.50	25.68	1.82	68.03	30.90	1.07
รวมเฉลี่ย	72.49	25.81	1.70	66.06	32.69	1.25

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้านการอัตรารักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคลมากกว่าด้านการแสวงหา และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน โดย ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน เห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับ 1 ด้านการอัตรารักษาบุคคลเป็นอันดับ 2 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานเป็นอันดับ 3 และด้านการแสวงหาบุคคลเป็นอันดับ 4

เมื่อพิจารณาเฉพาะในส่วนที่โรงเรียนได้ดำเนินการ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 8 ซึ่งกลุ่มผู้บริหารระบุว่าได้ดำเนินการถึงร้อยละ 72.49 และกลุ่มครูผู้สอนระบุว่า ได้ดำเนินการถึง ร้อยละ 6.06 นั้น มีรายละเอียดดังตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละของระดับการดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เฉพาะส่วนที่ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการ โดยจำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายการบริหาร งานบุคคล	สายผู้บริหาร				สายครูผู้สอน			
	ดำเนินการ เอง %	เสนอ ขอ อนุมัติ %	ร่วม ดำเนินการ %	เสนอ ข้อมูล %	ดำเนินการ เอง %	เสนอ ขอ อนุมัติ %	ร่วม ดำเนินการ %	เสนอ ข้อมูล %
การแสวงหาบุคคล	15.23	12.99	23.78	48.00	18.78	15.63	21.79	43.80
การอํารงรักษาบุคคล	34.88	24.15	20.67	20.30	31.41	22.19	23.78	22.62
การพัฒนาบุคคล	48.00	13.87	27.33	10.80	45.61	14.26	29.33	10.80
การให้บุคคลพ้นจากงาน	40.81	15.45	22.17	21.57	37.24	13.09	17.99	30.68
รวม/เฉลี่ย	34.73	16.61	23.49	25.17	33.26	16.29	23.47	26.98

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในระดับดำเนินการเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.73 รองลงมาเป็นการดำเนินการในระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 25.17 ระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 23.49 และดำเนินการในระดับเสนอขออนุมัติน้อยที่สุดร้อยละ 16.61 ส่วนสายครูผู้สอน ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการ ในระดับดำเนินการเองมากที่สุด ร้อยละ 33.26 รองลงมาเป็นการดำเนินการในระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 26.98 ระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 23.47 และดำเนินการในระดับเสนอขออนุมัติน้อยที่สุด ร้อยละ 16.29 เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหาร หากพิจารณาแยกแยะในแต่ละด้านตามขอบข่ายงานบริหารบุคคลแล้ว จะเป็นดังนี้

1) การแสวงหาบุคคล โรงเรียนจะดำเนินการในระดับเสนอข้อมูลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.00 ระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 23.78 ระดับดำเนินการเอง ร้อยละ 15.23 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือ ระดับ เสนอขออนุมัติ ร้อยละ 12.99 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร ส่วนกลุ่มครูผู้สอนนั้น เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในระดับเสนอข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 43.80 รองลงมาเป็นการดำเนินการในระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 21.79 ระดับดำเนินการเอง ร้อยละ 18.78 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือ ระดับเสนอขออนุมัติ ร้อยละ 15.63 เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหาร

2) การธำรงรักษาบุคคล โรงเรียนจะดำเนินการในระดับ ดำเนินการเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาเป็นการดำเนินการในระดับเสนอขออนุมัติ ร้อยละ 24.15 ระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 20.67 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือ ระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 20.30 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร ส่วนกลุ่มครูผู้สอนนั้น เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในระดับ ดำเนินการเอง ร้อยละ 31.41 รองลงมาเป็นการดำเนินการ ในระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 23.78 ระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 22.62 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือ ระดับเสนอขอ อนุมัติ ร้อยละ 22.19

3) การพัฒนาบุคคล โรงเรียนจะดำเนินการในระดับดำเนินการเองมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 48.00 รองลงมาเป็นการดำเนินการ ในระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 27.33 ระดับเสนอข้อมูลร้อยละ 13.87 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุดคือ ระดับเสนอขออนุมัติ ร้อยละ 12.99 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร ส่วนกลุ่มครูผู้สอนนั้น เห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในระดับดำเนินการเอง ร้อยละ 45.61 รองลงมาเป็นการดำเนินการระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 29.33 ระดับ เสนอขออนุมัติ ร้อยละ 14.26 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือ ระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 10.80 เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหาร

4) การให้บุคคลพ้นจากงาน โรงเรียนจะดำเนินการในระดับดำเนินการเอง มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 48.81 รองลงมาเป็นการดำเนินการ ในระดับร่วมดำเนินการ ร้อยละ 22.17 ระดับเสนอข้อมูลร้อยละ 21.57 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุดคือระดับเสนอขออนุมัติ ร้อยละ 12.99 สำหรับกลุ่มผู้บริหาร ส่วนกลุ่มครูผู้สอนนั้น เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในระดับ ดำเนินการเอง ร้อยละ 37.24 รองลงมาเป็นการดำเนินการในระดับเสนอข้อมูล ร้อยละ 30.68 ร่วมดำเนินการ ร้อยละ 18.99 และที่ดำเนินการในด้านนี้้อยที่สุด คือระดับเสนอขออนุมัติ ร้อยละ 13.09

ในส่วนที่โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการ ซึ่งผู้บริหารระบุไว้ ร้อยละ 1.08 และ กลุ่มครูผู้สอน ระบุไว้ ร้อยละ 0.84 จากตารางที่ 8 นั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของการไม่ได้ดำเนินการ แล้ว ปรากฏว่า โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการด้วยสาเหตุ 2 ประการ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ สาเหตุที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียน และ สาเหตุที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ ตามรายละเอียดในตาราง ที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงร้อยละของสาเหตุที่โรงเรียนไม่ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายการบริหาร งานบุคคล	สายผู้บริหาร		สายครูผู้สอน	
	เห็นว่าไม่ใช่ หน้าที่ของ โรงเรียน %	โรงเรียนไม่มี สภาพการณ์ที่ จะดำเนินการ %	เห็นว่าไม่ใช่ หน้าที่ของ โรงเรียน %	โรงเรียนไม่มี สภาพการณ์ที่ จะดำเนินการ %
การแสวงหาบุคคล	46.38	53.62	45.19	54.81
การอำนวยการรักษาบุคคล	29.06	70.94	40.75	59.25
การพัฒนาบุคคล	73.72	26.28	80.79	19.21
การให้บุคคลพ้นจากงาน	78.39	21.61	75.96	24.04
รวม/เฉลี่ย	56.89	43.11	60.67	39.33

เมื่อวิเคราะห์จากส่วนที่ระบุว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ ซึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ระบุไว้โดยผู้บริหาร ร้อยละ 1.08 และที่ระบุไว้โดยสายครูผู้สอน ร้อยละ 0.84 จากตารางที่ 8 นั้น จะมีแนวในการปฏิบัติ ที่แตกต่างกันออกไปหลายวิธี ดังรายละเอียดในตารางที่ 11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าใช้จ่ายของรายการปฏิบัติของโรงเรียนที่ปรากฏ นอกเหนือจากที่กำหนดในแบบสอบถาม

รายการที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุ	สายผู้บริหาร		สายครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การแสวงหาบุคคล</u>				
- ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดชั้นเรียนต่อจำนวนครู	1	1.06	5	1.22
- ขออัตรากำลังจากหน่วยเหนือ	-	0.00	3	0.73
- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ	2	2.13	4	0.97
- ให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไปที่มาติดตามข่าวการรับสมัครที่โรงเรียนด้วยตนเอง	-	0.00	6	1.46
- ช่วยประชาสัมพันธ์การรับสมัครแก่บุคคลที่รู้จัก	-	0.00	7	1.70
- แจงข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ	3	3.19	6	1.46
- แนะนำเรื่องต่างๆภายในโรงเรียนแก่ครูใหม่แทนการนิเทศ	1	1.06	-	0.00
<u>การอำนวยการรักษาบุคคล</u>				
- แจงให้ครูทำการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1	1.06	11	2.68
- ตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน	4	4.26	2	0.49
- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า - ออมทรัพย์	2	2.13	8	1.95
- สวัสดิการจากมูลนิธิกลุ่มโรงเรียนเมื่อประสบภัย	1	1.06	5	1.22
- ประชุมชี้แจงครูเรื่องวินัยแก่ครู	3	3.19	12	2.92
- ให้ครูเตรียมเอกสารการประเมินตามที่กลุ่มโรงเรียนกำหนด	3	3.19	9	2.19
<u>การพัฒนาบุคคล</u>				
- ฝายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศ	-	0.00	8	1.95
- ฝายวิชาการกับผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ	4	4.26	2	0.49

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุ	สายผู้บริหาร		สายครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- แบ่งงานในโรงเรียนเป็นโครงการนิเทศภายใน	2	2.13	7	1.70
- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ	5	5.31	8	1.95
- ให้ครูในโรงเรียน เปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ	3	3.19	4	0.97
- มอบหมายภารกิจตามความรู้ความสามารถ	1	1.06	7	1.70
- ครูที่อบรมแล้วมาถ่ายทอดให้ครูในโรงเรียน	7	7.45	5	1.22
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัด	3	3.19	4	0.97
- ส่งเสริมให้ครู เข้าอบรมตามโอกาส	2	2.13	6	1.46
<u>การให้บุคคลพ้นจากงาน</u>				
- ครูติดต่อขอลาออก/ เกษียณอายุ กับหน่วยเหนือเอง	4	4.26	7	1.70
- มอบของขวัญ เป็นที่ระลึกแก่ครูที่เกษียณอายุ	2	2.13	3	0.73
- ตั้งกรรมการสอบสวน เมื่อครูผิดวินัย	1	1.06	4	0.97
- ปฏิบัติตามที่หน่วยเหนือกำหนด	3	3.19	3	0.73
- ครูไปรับเงินบำนาญจาก สปอ. เอง	-	0.00	3	0.73

จากตารางที่ 11 ปรากฏว่า การปฏิบัติที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดส่วนใหญ่อยู่ในเรื่องการพัฒนาบุคคล

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามรายจังหวัด

การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคล เมื่อจำแนกตามรายจังหวัดในเขตการศึกษา 4
ปรากฏดังนี้

1. จังหวัดภูเก็ต

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตที่เกี่ยวข้องกับ
การวิจัยครั้งนี้ จำนวน 58 โรงเรียน เมื่อวิเคราะห์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 12 ต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	กลุ่มผู้บริหาร			กลุ่มครูผู้สอน		
	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %
การแสวงหาบุคคล	30.97	68.79	0.24	30.56	68.15	1.29
การอำนวยการรักษาบุคคล	94.75	4.19	1.06	86.07	12.99	0.94
การพัฒนาบุคคล	92.17	5.86	1.97	85.13	12.81	2.06
การให้บุคคลพ้นจากงาน	75.43	23.49	1.08	72.06	27.13	0.81
รวม/เฉลี่ย	73.33	25.58	1.09	68.46	30.27	1.27

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดภูเก็ต ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้านการอำนวยการรักษา
มากที่สุด ร้อยละ 94.75 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 92.17 ด้านการให้บุคคล

พ้นจากงาน ร้อยละ 75.43 และดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 30.97

2) กลุ่มครูผู้สอน มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้านการอำนวยการรักษามากที่สุด ร้อยละ 86.07 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 85.13 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 72.06 และด้านการแสวงหาบุคคลน้อยที่สุดร้อยละ 30.56

สำหรับในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการนั้น จะเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการใหญ่ๆ คือ การที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียน และการที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนที่โรงเรียนได้ระบุว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ นั้น ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารได้ระบุไว้จำนวน 3 ราย คือ ในด้านการอำนวยการรักษาได้ระบุว่า โรงเรียนจัดตั้งกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ จำนวน 1 ราย ในด้านการพัฒนาบุคคลได้ระบุว่า โรงเรียนให้การอบรมครูเกี่ยวกับการนิเทศ จำนวน 1 ราย และในด้านการให้บุคคลพ้นจากงานได้ระบุว่า ครูติดต่อขอลาออกจากราชการและเกษียณอายุกับหน่วยเหนือเอง จำนวน 1 ราย ส่วนกลุ่มครูผู้สอนได้ระบุไว้จำนวน 4 ราย คือ ในด้านการแสวงหาบุคคลได้ระบุว่า โรงเรียนให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไปที่มาติดตามข่าวการรับสมัครที่โรงเรียนด้วยตนเอง 1 ราย ด้านการอำนวยการรักษาบุคคลได้ระบุว่า โรงเรียนได้แจ้งให้ครูทำการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1 ราย และระบุว่า โรงเรียนตั้งกรรมการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในโรงเรียน 1 ราย และด้านการให้บุคคลพ้นจากงานได้ระบุว่า ครูติดต่อขอลาออกจากราชการและเกษียณอายุจากหน่วยเหนือเอง 1 ราย

2. จังหวัดพังงา

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 181 โรงเรียน เมื่อวิเคราะห์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	กลุ่มผู้บริหาร			กลุ่มครูผู้สอน		
	โรงเรียน ได้ ดำเนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %	โรงเรียน ได้ ดำเนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %
การแสวงหาบุคคล	44.71	54.34	0.95	29.47	69.55	0.98
การอำนวยการรักษาบุคคล	93.16	5.95	0.89	77.61	20.88	1.51
การพัฒนาบุคคล	91.87	4.67	3.46	77.16	21.41	1.43
การให้บุคคลพ้นจากงาน	73.14	25.43	1.43	60.79	38.54	0.67
รวม/ เฉลี่ย	75.72	22.60	1.68	61.26	37.59	1.15

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้านการอำนวยการรักษาบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 93.16 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 91.87 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 73.14 และดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 44.71

2) กลุ่มครูผู้สอน มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 77.61 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 77.16 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 60.79 และด้านการแสวงหาบุคคลน้อยที่สุดร้อยละ 29.47

สำหรับในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการนั้น จะเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการใหญ่ๆ คือ การที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่น้ำหนักของโรงเรียน และการที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนที่ระบุว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ นั้น เป็นดังนี้

กลุ่มผู้บริหารได้ระบุการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในลักษณะอื่น ๆ จำนวน 6 ราย คือ ในด้านการแสวงหาบุคคลระบุว่า โรงเรียนแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ 1 ราย ในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลระบุว่า โรงเรียนประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 1 ราย ในด้านการพัฒนาบุคคลปรากฏว่าระบุใน 3 เรื่อง คือ เรื่องแบ่งงานในโรงเรียนเป็นการนิเทศภายใน 1 ราย เรื่องให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 1 ราย เรื่องให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ 1 ราย ส่วนในด้านการให้บุคคลพ้นจากงานนั้น มีระบุว่า ครูติดต่อขอลาออกจากราชการและเกษียณอายุกับหน่วยเหนือเองจำนวน 1 ราย

ทางด้านกลุ่มครูผู้สอน ได้ระบุไว้จำนวน 33 ราย มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- ช่วยประชาสัมพันธ์การรับสมัครแก่บุคคลที่รู้จัก 5 ราย
- ให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไปที่มาติดตามข่าวการรับสมัครที่โรงเรียน 4 ราย
- แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ 4 ราย
- ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดชั้นเรียนต่อจำนวนครู 3 ราย
- ขออัตรากำลังจากหน่วยเหนือ 2 ราย
- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครครูให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ทราบจำนวน 1 ราย

ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

- ประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 4 ราย
- แจ้งให้ครูทำการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 3 ราย
- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า-ออมทรัพย์ ในโรงเรียน 2 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน 2 ราย
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัดอบรม 2 ราย
- แบ่งงานในโรงเรียนเป็นโครงการนิเทศภายใน 1 ราย
- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 1 ราย
- ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมตามโอกาส 1 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- มอบของขวัญเป็นที่ระลึกแก่ครูที่เกษียณอายุ 1 ราย
- ตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูทำผิดวินัย 1 ราย

3. จังหวัดกระบี่

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 240 โรงเรียน เมื่อวิเคราะห์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 14 ต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	กลุ่มผู้บริหาร			กลุ่มครูผู้สอน		
	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนิน การ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนิน การ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %
การแสวงหาบุคคล	47.39	51.12	1.49	36.89	61.41	1.70
การชำระรักษาบุคคล	86.11	12.99	0.90	80.79	18.45	0.76
การพัฒนาบุคคล	82.20	15.25	2.55	85.47	13.59	0.94
การให้บุคคลพ้นจากงาน	65.87	31.23	2.90	69.70	27.79	2.51
รวม/เฉลี่ย	70.39	27.65	1.96	68.21	30.31	1.48

จากตารางที่ 14 จะเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้าน การชำระรักษาบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 86.11 รองลงมา เป็นต้น การพัฒนาบุคคล ร้อยละ 82.20 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 65.87 และดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ

2) กลุ่มครูผู้สอน มีความเห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 85.47 รองลงมาเป็นด้านการอำนวยการรักษาบุคคล ร้อยละ 80.79 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 69.70 และด้านการแสวงหาบุคคลน้อยที่สุด ร้อยละ 36.89

สำหรับในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการนั้น จะเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการใหญ่ๆ คือ การที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียน และการที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนที่ได้ระบุว่าโรงเรียนปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ นั้น ปรากฏดังนี้

กลุ่มผู้บริหารได้ระบุการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในลักษณะอื่นๆ จำนวน 16 ราย ดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครครูให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ 1 ราย

ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

- แจงให้ครูทำการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1 ราย
- ตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน 1 ราย
- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า-ออมทรัพย์ ในโรงเรียน 1 ราย
- ประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 1 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ครูที่ได้รับการอบรมแล้วมาถ่ายทอดให้ครูในโรงเรียน 3 ราย
- ฝ่ายวิชาการกับผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศ 1 ราย
- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 1 ราย
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัด 1 ราย
- ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมตามโอกาส 1 ราย
- มอบหมายภารกิจตามความรู้ความสามารถ 1 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ครูติดต่อขอลาออกจากราชการและเกษียณอายุกับหน่วยเหนือเอง 2 ราย
- มอบของขวัญเป็นที่ระลึกแก่ครูที่เกษียณอายุ 1 ราย

ส่วนทางกลุ่มครูผู้สอน ได้ระบุไว้จำนวน 33 ราย ดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดชั้นเรียนต่อจำนวนครู 1 ราย
- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครครูให้ประชาชนในท้องถิ่นทราย 1 ราย
- ให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไปที่มีติดตามข่าวการรับสมัครที่โรงเรียน 1 ราย
- แจงข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ 1 ราย

ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

- ให้ครูเตรียมเอกสารการประเมินตามที่กลุ่มกำหนด 3 ราย
- แจงให้ครูขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2 ราย
- ตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน 1 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- มอบหมายภารกิจตามความรู้ความสามารถ 4 ราย
- ให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ 3 ราย
- ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมตามโอกาส 3 ราย
- ฝ่ายวิชาการกับผู้บริหารเป็นพื้นที่ 2 ราย
- ฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศ 2 ราย
- ครูที่ได้รับการอบรมแล้วมาทำการถ่ายทอดให้ครูในโรงเรียน 2 ราย
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัด 2 ราย
- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 1 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ครูติดต่อขอลาออกและเกษียณอายุกับหน่วยเหนือเอง 3 ราย
- ปฏิบัติตามที่หน่วยเหนือกำหนด 1 ราย

4. จังหวัดตรัง

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ที่เกี่ยวข้องกับ
การวิจัยครั้งนี้ จำนวน 336 โรงเรียน เมื่อวิเคราะห์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 15 ต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	กลุ่มผู้บริหาร			กลุ่มครูผู้สอน		
	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนิน การ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนิน การ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %
การแสวงหาบุคคล	39.73	58.49	1.78	29.56	69.97	0.47
การอำนวยการรักษาบุคคล	90.04	9.00	0.96	80.12	18.54	1.34
การพัฒนาบุคคล	88.26	8.60	3.14	83.09	15.04	1.87
การให้บุคคลพ้นจากงาน	70.67	27.59	1.74	67.41	31.72	0.87
รวม/เฉลี่ย	72.18	25.92	1.90	65.04	33.82	1.14

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้าน การอำนวยการรักษาบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 90.04 รองลงมาเป็นด้าน การพัฒนาบุคคล ร้อยละ 88.26 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 70.67 และดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 39.73

2) กลุ่มครูผู้สอน มีความเห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 83.09 รองลงมาเป็นด้านการอำนวยการรักษาบุคคล ร้อยละ 80.12 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 67.41 และด้านการแสวงหาบุคคลน้อยที่สุดร้อยละ 29.56

สำหรับในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการนั้น จะเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการใหญ่ๆ คือ การที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่น้ำหนักของโรงเรียน และการที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนที่ได้ระบุว่าโรงเรียนปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ นั้น ปรากฏดังนี้

กลุ่มผู้บริหารได้ระบุการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในลักษณะอื่น ๆ จำนวน 27 ราย ดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- แจงข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ 2 ราย
- ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดชั้นเรียนต่อจำนวนครู 1 ราย
- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครครูให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ 1 ราย
- แนะนำเรื่องต่างๆ ภายในโรงเรียนแก่ครูใหม่แทนการนิเทศ 1 ราย

ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

- ให้ครูเตรียมเอกสารการประเมินตามที่กลุ่มกำหนด 3 ราย
- ตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน 1 ราย
- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า-ออมทรัพย์ ในโรงเรียน 1 ราย
- ได้รับสวัสดิการจากมูลนิธิกลุ่มโรงเรียนเมื่อประสบภัย 1 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ครูที่ได้รับการอบรมมาถ่ายทอดแก่ครูในโรงเรียน 3 ราย
- ฝ่ายวิชาการกับฝ่ายบริหารเป็นผู้นิเทศ 2 ราย
- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 2 ราย
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัด 2 ราย
- ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมตามโอกาส 1 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ปฏิบัติตามที่หน่วยเหนือกำหนด 2 ราย
- มอบของขวัญแก่ครูที่เกษียณอายุ 1 ราย
- ตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูผิดวินัย 1 ราย

ส่วนกลุ่มครูผู้สอน ได้ระบุไว้ จำนวน 63 ราย ดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดชั้นเรียนต่อจำนวนครู 1 ราย
- ขออัตรากำลังจากหน่วยเหนือ 1 ราย
- ปิดป้ายประกาศการรับสมัครครูให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ 1 ราย
- ให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไปที่มาติดต่อข่าวกาการรับสมัครที่โรงเรียน 1 ราย

ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

- ประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 6 ราย
- แจ้งให้ครูทำการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 5 ราย
- รับสวัสดิการจากมูลนิธิกลุ่มโรงเรียนเมื่อประสบภัย 5 ราย
- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า-ออมทรัพย์ ในโรงเรียน 4 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ให้การอบรมแก่ครูเกี่ยวกับการนิเทศ 6 ราย
- ฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศ 4 ราย
- แบ่งงานในโรงเรียนเป็นการนิเทศภายใน 4 ราย
- ส่งครูเข้ารับการอบรมบางครั้งเมื่อหน่วยงานอื่นจัด 4 ราย
- ครูที่ได้อบรมแล้วมาทำการถ่ายทอดให้ครูในโรงเรียน 3 ราย
- ให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ 2 ราย
- ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมตามโอกาส 2 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ครูไปรับเงินบำนาญจาก สปอ.เอง 7 ราย
- ครูติดต่อการขอลาออกและเกษียณอายุกับหน่วยเหนือเอง 3 ราย
- มอบของขวัญเป็นที่ระลึกแก่ครูที่เกษียณอายุ 2 ราย
- ตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูทำผิดวินัย 2 ราย

5. จังหวัดระนอง

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 89 โรงเรียน เมื่อวิเคราะห์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรากฏผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 16 ต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาจังหวัดระนอง จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	กลุ่มผู้บริหาร			กลุ่มครูผู้สอน		
	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %	โรงเรียน ได้ ดำ - เนินการ %	ไม่ได้ ดำเนินการ %	ปฏิบัติ ในลักษณะ อื่นๆ %
การแสวงหาบุคคล	33.40	65.76	0.84	34.12	64.52	1.36
การอัตรารักษาบุคคล	82.04	16.12	1.84	85.06	13.89	1.05
การพัฒนาบุคคล	93.23	3.01	3.76	86.01	12.11	1.88
การให้บุคคลพ้นจากงาน	83.87	14.52	1.61	77.50	21.07	1.43
รวม/เฉลี่ย	74.60	23.81	1.59	71.73	27.09	1.18

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดระนองได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการ ในด้าน การพัฒนา
บุคคล มากที่สุด ร้อยละ 90.40 รองลงมาเป็นด้าน การอัตรารักษาบุคคล ร้อยละ 82.04 ด้านการ
ให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 77.39 และดำเนินการน้อยที่สุด คือด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ
33.40

2) กลุ่มครูผู้สอน มีความเห็นว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอัตรารักษา
บุคคลมากที่สุด ร้อยละ 85.06 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 79.90 ด้านการให้
บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 70.19 และด้านการแสวงหาบุคคลน้อยที่สุดร้อยละ 34.12

สำหรับในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการนั้น จะเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการใหญ่ๆ คือ
การที่โรงเรียนเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของโรงเรียน และการที่โรงเรียนไม่มีสภาพการณ์ที่จะต้องดำเนินการ

ส่วนที่ได้ระบุว่า โรงเรียนปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ นั้น ปรากฏดังนี้
 กลุ่มผู้บริหาร ได้ระบุเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคคลของโรงเรียนไว้

จำนวน 8 ราย ดังนี้

ด้านการดำรงรักษาบุคคล

- ตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน 1 ราย
- ประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 1 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ 2 ราย
- ฝ่ายวิชาการกับผู้บริหาร เป็นพันธมิตร 1 ราย
- แบ่งงานในโรงเรียนเป็นการนิเทศภายใน 1 ราย
- ครูที่ได้รับการอบรมแล้วทำการถ่ายทอดให้ครูในโรงเรียน 1 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ปฏิบัติตามที่หน่วยเหนือกำหนด 1 ราย
- ส่วนทางกลุ่มครูผู้สอนนั้น ได้ระบุไว้ จำนวน 20 ราย ดังนี้

ด้านการแสวงหาบุคคล

- ช่วยประชาสัมพันธ์การรับสมัครครูแก่บุคคลที่รู้จัก 2 ราย
- แจงข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัครให้ครูทราบ 1 ราย

ด้านการดำรงรักษาบุคคล

- จัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า-ออมทรัพย์ 2 ราย
- ประชุมชี้แจงเรื่องวินัยแก่ครู 2 ราย

ด้านการพัฒนาบุคคล

- ฝ่ายวิชาการกับผู้บริหาร เป็นพันธมิตร 3 ราย
- แบ่งงานในโรงเรียนเป็นการนิเทศภายใน 2 ราย
- ให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนงานกันรับผิดชอบ 2 ราย
- มอบหมายภารกิจตามความรู้ความสามารถ 2 ราย

ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

- ครูไปรับเงินบำนาญจาก สปอ. เอง 2 ราย
- ตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูผิดวินัย 1 ราย
- ปฏิบัติตามที่หน่วยเหนือกำหนด 1 ราย

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม การจำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์ใน 3 ด้าน คือ ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านอายุราชการ และ ด้านการมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วม กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านวุฒิทางการศึกษา

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในระดับต่างๆ แล้ว ปรากฏ ดังตารางที่ 17 ต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าร้อยละของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และครูผู้สอน

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน		
	วุฒิสูงกว่า ป.ตรี	วุฒิ ป.ตรี	วุฒิต่ำกว่า ป.ตรี	วุฒิสูงกว่า ป.ตรี	วุฒิ ป.ตรี	วุฒิต่ำกว่า ป.ตรี
การแสวงหาบุคคล	13.00	13.25	15.78	14.11	13.36	14.51
การอํารงรักษาบุคคล	31.00	32.04	31.70	33.42	32.14	31.88
การพัฒนาบุคคล	31.59	30.97	29.96	27.99	31.94	30.04
การให้บุคคลพ้นจากงาน	24.41	23.74	22.56	24.48	22.56	23.57

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่า

1) กลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 31.59 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการอํารงรักษาบุคคล ร้อยละ 31.00 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานร้อยละ 24.41 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 13.00 ทางกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีระบุว่า โรงเรียนดำเนินการในด้านการอํารงรักษามากที่สุด ร้อยละ 32.04 รองลงมาเป็น ด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 30.97 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานร้อยละ 23.74 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 13.25 ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอํารงรักษาบุคคล มาก

ที่สุด ร้อยละ 31.70 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 29.96 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 22.56 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 15.78

2) กลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการอํารงรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 33.42 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 27.99 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 24.48 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 14.11 ทางกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีระบุว่าโรงเรียนดำเนินการในด้านการอํารงรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 32.14 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 31.94 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 22.56 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 13.36 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอํารงรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 31.88 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 30.04 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 23.57 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 14.51

3. ด้านอายุราชการ

เมื่อวิเคราะห์ถึงสถานภาพการบริหารงานบุคคลในด้านอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนแล้ว ปรากฏดังตารางที่ 18 ต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุราชการ แยกเป็นสายผู้บริหาร และสายผู้สอน เป็นร้อยละ

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	ผู้บริหาร ที่มีอายุราชการ				ครูผู้สอน ที่มีอายุราชการ			
	มาก กว่า 20 ปี	11 - 20 ปี	1 - 10 ปี	น้อย กว่า 1 ปี	มาก กว่า 20 ปี	11 - 20 ปี	1 - 10 ปี	น้อย กว่า 1 ปี
การแสวงหาบุคคล	12.69	13.14	15.07	13.60	12.08	15.30	16.84	20.74
การอํารงรักษาบุคคล	34.51	31.44	32.18	31.85	34.00	29.89	29.28	31.35
การพัฒนาบุคคล	31.04	30.83	30.10	30.26	32.29	29.38	33.16	24.89
การให้บุคคลพ้นจากงาน	21.76	24.59	22.65	24.29	21.63	25.43	20.72	23.02

จากตารางที่ 18 จะเห็นว่า

1) กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้าน การอำนวยการรักษามากที่สุด ร้อยละ 34.51 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 31.04 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานร้อยละ 21.76 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 12.69 ทางกลุ่มที่มีอายุราชการในช่วง 11 - 20 ปี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้าน การอำนวยการรักษามากที่สุดร้อยละ 31.44 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 30.83 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 24.59 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 13.41 กลุ่มที่มีอายุราชการในช่วง 1-20 ปี ระบุว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้าน การอำนวยการรักษาที่สุดร้อยละ 32.18 รองลงมาเป็นการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 30.10 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 22.65 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 15.07 และกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี นั้น ระบุว่า โรงเรียนดำเนินการในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 31.85 ด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 30.26 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 24.29 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 13.60

2) กลุ่มครูผู้สอนที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้าน การอำนวยการรักษาที่สุด ร้อยละ 34.00 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 32.29 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานร้อยละ 21.63 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 12.08 ทางกลุ่มที่มีอายุราชการในช่วง 11 - 20 ปี ระบุว่าโรงเรียนได้ดำเนินการในด้าน การอำนวยการรักษาที่สุดร้อยละ 29.89 รองลงมาเป็นการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 29.38 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 25.43 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 15.30 กลุ่มที่มีอายุราชการในช่วง 1-20 ปี ระบุว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้าน การพัฒนาบุคคลมากที่สุดร้อยละ 33.16 ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่น รองลงมาเป็นการอำนวยการรักษาบุคคล ร้อยละ 29.28 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 20.72 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 16.84 ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี นั้น ระบุว่าโรงเรียนดำเนินการในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 31.35 ด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 24.89 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 23.02 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 20.74

3. ประสพการณ์ในการมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลโดยการเป็นกรรมการในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีถึง 11 กลุ่ม ตามรายละเอียดในตารางที่ 6 นั้น มีกลุ่มที่น่าสนใจอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็น

ประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่ม กลุ่มที่เป็นกรรมการใน กปช./กปจ./กปอ. และ กลุ่มที่เป็นกรรมการใน 2 คณะ คือ เป็นประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่มและเป็นกรรมการใน กค./อ.กค.กรม/และ อ.กค.จังหวัด ดังปรากฏในตารางที่ 19 ต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามผู้ที่มีประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล แยกเป็นสายผู้บริหาร และสายครูผู้สอน

ขอบข่ายงานบริหารบุคคล	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน		
	ประธาน กลุ่ม หรือ กรรมการ กลุ่ม	กรรมการ ใน กปช./ กปจ./ กปอ.	เป็น กรรมการ กลุ่ม และ กรรมการ ใน กค.	ประธาน กลุ่ม หรือ กรรมการ กลุ่ม	กรรมการ ใน กปช./ กปจ./ กปอ.	เป็น กรรมการ กลุ่ม และ กรรมการ ใน กค.
การแสวงหาบุคคล	17.47	15.70	24.29	17.14	19.87	23.40
การอำนวยการรักษาบุคคล	28.20	29.90	26.00	28.09	31.04	25.97
การพัฒนาบุคคล	27.44	30.62	25.57	33.31	25.72	25.66
การให้บุคคลพ้นจากงาน	26.89	23.78	24.14	21.46	23.37	24.97

จากตารางที่ 19 จะเห็นว่า

1) กลุ่มผู้บริหารที่เป็นประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่มระบุว่า โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 28.20 รองลงมา เป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 27.44 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 26.89 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 17.47 ทางกลุ่มที่เป็นกรรมการใน กปช./กปจ./กปอ. เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 30.62 รองลงมาเป็นด้านการอำนวยการรักษาบุคคล ร้อยละ 29.90 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 23.78 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 15.70 ส่วนทางกลุ่มที่เป็นกรรมการใน 2 คณะคือเป็นประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่ม และ

เป็นกรรมการใน กค./อ.กค.กรม/อ.กค.จังหวัด ระบุว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 26.00 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 25.57 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 22.14 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 24.29

2) กลุ่มครูผู้สอนที่เป็นประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่มระบุว่า โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 33.31 รองลงมาเป็นด้านการอำนวยการรักษาบุคคล ร้อยละ 28.09 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 21.46 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 17.14 ทางกลุ่มที่เป็นกรรมการใน กปช./กปจ./กปอ. เห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 31.04 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 25.72 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 23.37 และ ด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 19.87 ส่วนทางกลุ่มที่เป็นกรรมการใน 2 คณะคือเป็นประธานกลุ่มหรือกรรมการกลุ่ม และเป็นกรรมการใน กค./อ.กค.กรม/อ.กค.จังหวัด ระบุว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในด้านการอำนวยการรักษาบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 25.97 รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคคล ร้อยละ 25.66 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ร้อยละ 24.97 และด้านการแสวงหาบุคคล ร้อยละ 23.40

ผลการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

ในการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ครั้งนี้ ได้กำหนดค่าระดับความเป็นปัญหาไว้ดังนี้

ระดับที่เป็นปัญหามากที่สุด	มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.51 ขึ้นไป
ระดับที่เป็นปัญหามา	มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 - 4.50
ระดับที่เป็นปัญหาปานกลาง	มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.51 - 3.50
ระดับที่เป็นปัญหาน้อย	มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.51 - 2.50
ระดับที่เป็นปัญหาน้อยมาก	มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่า 1.51

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตามตารางที่ 20 ต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
จำแนกตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ปัญหา ที่	ลักษณะปัญหา	ค่าเฉลี่ย	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1	โรงเรียนไม่สามารถกำหนดคุณวุฒิ/วิชาเอกของครูในโรงเรียนเองได้	3.87	3.76
2	โรงเรียนมีครูที่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับงาน	3.04	2.89
3	ครูมีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอกับโรงเรียน	2.36	2.47
4	ครูใช้เวลาในการเดินทางมาโรงเรียนมากเกินไป	2.04	2.50
5	ขาดการจูงใจครูให้มีความรักโรงเรียน	2.22	2.52
6	ระเบียบในการบริหารบุคคลไม่เอื้อต่อการปฏิบัติของโรงเรียน	2.36	2.49
7	ครูได้รับสิ่งตอบแทนไม่คุ้มค่ากับงาน	2.61	2.50
8	โรงเรียนไม่สามารถจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้แก่ครูได้	2.87	2.81
9	ขาดเกณฑ์ที่แน่นอนในการพิจารณาความดีความชอบในเชิงปฏิบัติ	3.25	2.89
10	ครูขาดความรู้เรื่องวินัยที่ถูกต้อง	2.07	2.29
11	ครูลาป่วย ลากิจมากเกินไป	1.85	1.90
12	ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	2.31	2.84
13	ขาดการนิเทศงานในโรงเรียน	1.92	2.55
14	ครูมีทัศนคติไม่ดีต่อการดูงาน	1.95	2.13
15	ครูต้องจัดหาทุนไปดูงานในต่างประเทศเอง	2.50	2.51

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัญหา ที่	ลักษณะปัญหา	ค่าเฉลี่ย	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
16	ครูมีทัศนคติไม่ดีต่อการอบรม	2.07	2.35
17	ครูที่ลาศึกษาต่อ เต็ม เวลาต้องขาดสิทธิการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในปีนั้นๆ	2.31	2.86
18	ครูที่ลาศึกษาต่อโดยไม่ใช้เวลาราชการและใช้เวลาบางส่วน เห็นการ ศึกษาของตนสำคัญกว่าการปฏิบัติงาน	2.07	2.38
19	การดำเนินการ โอน - ย้าย ของครูมีความล่าช้า	2.53	3.36
20	โรงเรียนขาดข้อมูลในการบริหารงานบุคคล	2.17	2.57
21	โรงเรียนขาดการติดตามผลจากครูที่ออกจากราชการไปแล้ว	1.81	2.65

จากตารางที่ 20 ปรากฏว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล ทั้งของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน อยู่ในช่วงพิสัย 1.81 - 3.87 คือเป็นปัญหาในระดับที่เป็นปัญหาน้อยถึงระดับที่เป็นปัญหา มาก โดยมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงทั้ง 2 กลุ่ม คือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ขึ้นไป นั้น มีจำนวน 6 ปัญหา ตามลำดับดังนี้

- 1) โรงเรียนไม่สามารถกำหนดคณาधि/วิชาเอกของครูในโรงเรียนเองได้
- 2) โรงเรียนมีครูที่มีคณาधिไม่ตรงกับงาน
- 3) โรงเรียนไม่สามารถจัดสวัสดิการอื่นๆให้แก่ครูได้
- 4) ขาดเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในเชิงปฏิบัติ
- 5) ครูที่ลาศึกษาต่อ เต็ม เวลาต้องขาดสิทธิ ในการพิจารณาความดีความชอบในปี
นั้นๆ
- 6) การดำเนินการโอน - ย้าย ของข้าราชการครูมีความล่าช้า

ส่วนปัญหาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับการ เป็นปัญหามากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย เกินกว่า 4.5) และ
ที่อยู่ในระดับการ เป็นปัญหาน้อย (มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่า 1.51) นั้น ไม่ปรากฏ