

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครู - อาจารย์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
เขตการศึกษาที่ 2 จังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 423 คน จาก 113 โรงเรียน
ซึ่งได้แบบสอบถามคืนจำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.05

ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
วิเคราะห์ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์
ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น
4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตาราง 4-14)
- 2) การดำรงรักษาบุคลากร (แสดงในตาราง 15-22)
- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตาราง 23-28)
- 4) การให้พ้นจากงาน (แสดงในตาราง 29-33)

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์
โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปของตารางประกอบ
คำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตาราง 34-35)
- 2) การดำรงรักษาบุคลากร (แสดงในตาราง 36)
- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตาราง 37)
- 4) การให้พ้นจากงาน (แสดงในตาราง 38)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบ
คำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตาราง 40-41)
- 2) การดำรงรักษาบุคลากร (แสดงในตาราง 42)

- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตาราง 43)
- 4) การให้พ้นจากงาน (แสดงในตาราง 44)

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	82	95.83	72	26.87	164	45.05
หญิง	4	4.17	196	73.13	200	54.95
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00
2. อายุ						
21 - 30 ปี	0	0	18	6.72	18	4.95
31 - 40 ปี	13	13.54	49	18.28	62	17.03
41 - 50 ปี	49	51.04	160	59.70	209	57.42
51 ปีขึ้นไป	34	35.42	41	15.30	75	20.60
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00
3. อายุราชการ						
น้อยกว่า 6 ปี	0	0	20	7.46	20	5.49
6 - 10 ปี	0	0	12	4.48	12	3.30
11 - 15 ปี	11	11.46	25	9.33	36	9.89
16 - 20 ปี	26	27.08	54	20.15	80	21.98
21 ปีขึ้นไป	59	61.46	157	58.58	216	59.34
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

ตาราง 3 (ต่อ) แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
4. ตำแหน่งปัจจุบัน						
ผู้บริหาร	84	87.50	0	0	84	23.08
สถานศึกษา						
ผู้ช่วยผู้บริหาร	12	12.50	0	0	12	3.30
สถานศึกษา						
อาจารย์ 3	0	0	9	3.36	9	2.47
อาจารย์ 2	0	0	221	82.46	221	60.71
อาจารย์ 1	0	0	38	14.18	38	10.44
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

จากตาราง 3 จะเห็นว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นหญิงจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 และเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 95.83 เป็นหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 กลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 73.13 เป็นชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 57.42 รองลงมา คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ส่วนอายุ 21-30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 รองลงมา คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ส่วนอายุ 31-40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54

กลุ่มครู-อาจารย์ พบว่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ส่วนอายุ 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.34 รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.98 อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ อายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 ส่วนอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.46 กลุ่มครู-อาจารย์มีอายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 ส่วนอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า สายผู้บริหารเป็นผู้บริหาร มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มครู-อาจารย์อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ 2 มากที่สุด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 82.46 รองลงมา คือ ตำแหน่งอาจารย์ 1 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 ส่วนตำแหน่งอาจารย์ 3 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล

4.2.1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากร

ตาราง 4 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดทำแผนกำลังคน

การจัดทำแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	F	%	f	%	f	%
- มีการจัดทำแผนกำลังคน	87	90.63	245	91.42	332	91.21
- ไม่มีการจัดทำแผนกำลังคน	9	9.37	23	8.58	32	8.79
การจัดทำแผนกำลังคนมีลักษณะดังนี้						
- ขอความอนุเคราะห์กำลังคนจากสถาบัน ผลิตครูต่างๆ	13	13.54	21	7.84	34	9.34
- วางแผนเพื่อพัฒนากำลังคนในโรงเรียน	72	77.00	162	60.45	244	67.03
- คาดคะเนความต้องการกำลังคน ในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า	27	28.13	98	36.57	125	34.34
- ศึกษาจำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนใน แต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน	67	69.79	135	50.37	202	55.49

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนมากที่สุด จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 91.21 และไม่มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 และไม่มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 ที่ให้ข้อมูลว่าวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคนในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 77 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ขอความอนุเคราะห์กำลังคนจากสถาบันผลิตครูต่างๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนมากที่สุด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 91.42 และไม่มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.58 ที่ให้ข้อมูลว่าวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคนในโรงเรียน มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.45 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ขอความอนุเคราะห์กำลังคนจากสถาบันผลิตครูต่างๆ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84

ตาราง 5 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการแจ้งนโยบาย
การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	F	%	f	%	f	%
- มีการแจ้งนโยบาย การวางแผนกำลังคน	93	96.88	257	95.90	350	96.15
- ไม่มีการแจ้งนโยบาย การวางแผนกำลังคน	3	3.12	11	4.50	14	3.85
การแจ้งนโยบายการวางแผน กำลังคนมีลักษณะดังนี้						
- จัดทำเป็นป้ายประกาศ	27	28.13	26	9.70	53	14.56
- ชี้แจงให้คณะครูทราบ ในที่ประชุม	82	85.42	225	83.96	307	84.34
- มีรายละเอียดอยู่ใน แผนปฏิบัติการ	48	50.00	139	51.87	187	51.37
- จัดทำเป็นคู่มือใน การปฏิบัติงานแต่ละปี	32	33.33	96	35.82	128	35.16

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการแจ้งนโยบายในเรื่อง
การบริหารงานบุคคลมากที่สุด จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และไม่มีการแจ้งนโยบาย
ในเรื่องการบริหารงานบุคคล จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการแจ้งนโยบายในเรื่อง
การบริหารงานบุคคลมากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 และไม่มีการแจ้งนโยบาย
ในเรื่องการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ที่ให้ข้อมูลว่าชี้แจงให้คณะครู
ทราบในที่ประชุมมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า จัดทำ
เป็นป้ายประกาศมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 กลุ่มครู-อาจารย์ให้
ข้อมูลว่า มีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคลมากที่สุด จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ

95.90 และไม่มี การแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ที่ให้ข้อมูลว่าชี้แจงให้คณะครูทราบในที่ประชุมมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 83.96 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า จัดทำเป็นป้ายประกาศมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตาราง 6 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับความเหมาะสม ด้านอัตรากำลังคน

ความเหมาะสม ด้านอัตรากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- เหมาะสมด้านอัตรากำลังคน	7	7.29	65	24.25	72	19.78
- ไม่เหมาะสมด้านอัตรา กำลังคน	89	92.71	203	75.75	292	80.22
ลักษณะความไม่เหมาะสม						
ด้านอัตรากำลังคน						
- กำลังคนมีมากกว่า ปริมาณงาน	1	1.04	3	1.12	4	1.10
- ปริมาณงานมีมากกว่าคน	82	85.42	205	76.49	287	78.85
- ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน	18	18.75	54	20.15	72	19.78

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มากที่สุดมีอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 80.22 และมีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 92.71 และมีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29 กลุ่มครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานมากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 75.75 และมีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25

ตาราง 7 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดคำนวณ
อัตรากำลังคน

การคิดคำนวณ อัตรากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการคิดคำนวณ อัตรากำลังคน	93	96.88	257	95.90	350	96.15
- ไม่มีการคิดคำนวณ อัตรากำลังคน	3	3.12	11	4.10	14	3.85
ลักษณะการคิดคำนวณ อัตรากำลังคน						
- จำนวนตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.กำหนด	85	88.54	168	62.69	253	69.51
- จำนวนโดยใช้จำนวน นักเรียนต่อห้องเรียน เป็นเกณฑ์	81	84.38	119	44.40	200	54.95
- จำนวนโดยใช้จำนวน ครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์	73	76.04	124	46.27	197	54.12
- จำนวนโดยใช้จำนวน นักเรียนที่เข้าใหม่เป็นเกณฑ์	5	5.21	18	6.72	23	6.32

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการคำนวณอัตรากำลังครู
มากที่สุดจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และไม่มีการคำนวณอัตรากำลังครู จำนวน 14 คน
คิดเป็นร้อยละ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการคำนวณอัตรากำลังครู
มากที่สุดจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 และไม่มีการคำนวณอัตรากำลังครู จำนวน 3 คน
คิดเป็นร้อยละ 3.12 ที่ให้ข้อมูลว่า จำนวนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนดมีจำนวนมากที่สุด

จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 88.54 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า คำนวณโดยใช้จำนวนนักเรียนที่เข้าใหม่ เป็นเกณฑ์มีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.21 กลุ่มครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการคำนวณอัตรากำลังครู จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 95.90 และไม่มีการคำนวณอัตรา กำลังครู จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ที่ให้ข้อมูลว่า คำนวณตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด มีจำนวนมากที่สุด 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.69 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า คำนวณโดยใช้จำนวนนักเรียน ที่เข้าใหม่เป็นเกณฑ์มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72

ตาราง 8 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร

การวางแผนบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 96$)		ครู ($n_2 = 268$)		รวม ($n_t = 364$)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการวางแผนบุคลากร	96	100	261	97.39	357	98.08
- ไม่มีการวางแผนบุคลากร	0	0	7	2.61	7	1.92
สิ่งที่คำนึงถึงการวางแผนบุคลากร						
- จำนวนครู / นักเรียน	56	58.33	156	58.21	212	58.24
- วุฒิทางการศึกษา / วิชาเอก	54	56.25	131	48.88	185	50.82
- แผนการจัดชั้นเรียน	89	92.71	203	75.75	292	80.22
- ความรู้ความสามารถ	78	81.25	167	62.31	245	67.31

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการวางแผนบุคลากรมากที่สุด จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 98.08 และไม่มีการวางแผนบุคลากร จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.92

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการวางแผนบุคลากรมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการวางแผนบุคลากรที่ให้ ข้อมูลว่า วางแผนบุคลากรโดยใช้แผนการจัดชั้นเรียนมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 92.71 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า วางแผนบุคลากรโดยใช้วุฒิทางการศึกษา / วิชาเอก มีจำนวน

น้อยที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการวางแผนบุคลากรมากที่สุด จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 98.08 และไม่มีการวางแผนบุคลากร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 ที่ให้ข้อมูลว่า วางแผนบุคลากรโดยใช้แผนการจัดชั้นเรียนมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 80.22 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า วางแผนบุคลากรโดยใช้วุฒิทางการศึกษา / วิชาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 50.82

ตาราง 9 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีดำเนินการสรรหาอัตรากำลังคน

การสรรหาอัตรากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการสรรหาอัตรากำลังคน	5	5.21	56	20.90	61	16.76
- ไม่มีการสรรหาอัตรากำลังคน	91	94.79	212	79.10	303	83.24
วิธีการสรรหาอัตรากำลังคน						
- ติดประกาศรับสมัคร	0	0	9	3.36	9	2.47
- บริการข้อมูลแก่ผู้สนใจ	2	2.08	36	13.43	38	10.44
- ให้ข้อมูลกับบุคคลที่มีคุณสมบัติตามประกาศ	4	4.17	37	13.81	41	11.26
- ให้ข้อมูลกับประชาชนทั่วไป	2	2.08	24	8.96	26	7.14

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 83.24 และโรงเรียนมีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 94.79 และโรงเรียนมีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 ครู-

อาจารย์ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 และโรงเรียนมีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

ตาราง 10 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการสรรหากำลังคน

กระบวนการสรรหากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีกระบวนการสรรหากำลังคน	15	15.63	86	32.09	101	27.75
- ไม่มีกระบวนการสรรหากำลังคน	81	84.37	182	67.91	263	72.25
ลักษณะกระบวนการสรรหากำลังคน						
- มีนโยบายในการสรรหาบุคคลเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	0	0	2	0.75	2	0.55
- มีการพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	9	9.38	84	31.34	93	25.55
- มีการกำหนดตำแหน่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา	5	5.21	51	19.03	56	15.38
- มีคณะกรรมการสรรหาบุคคลดำเนินการ	5	5.21	16	5.97	21	5.77

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่าโรงเรียนไม่มีกระบวนการสรรหาบุคคลมากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 และโรงเรียนมีกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีกระบวนการสรรหาบุคคลมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 84.37 และ โรงเรียนมีกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีกระบวนการสรรหาบุคคลมากที่สุด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 67.91 และ โรงเรียนมีบทบาทในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.09

ตาราง 11 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการสรรหากำลังคน

การสรรหากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการสรรหากำลังคน	69	71.88	187	69.78	256	70.33
- ไม่มีการสรรหากำลังคน	27	28.12	81	30.22	108	29.67
ใช้หลักเกณฑ์การสรรหากำลังคน						
- ความสมัครใจ	46	47.92	92	34.33	138	37.91
- ความรู้ความสามารถ	57	59.38	156	58.21	213	58.52
- วิชาเอก คุณวุฒิ	43	44.79	88	32.84	131	35.99
- ประสบการณ์ในการสอน	48	49.00	101	37.69	149	40.93

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 70.33 และไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 และไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ที่ให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาโดยใช้ความรู้ความสามารถมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาโดยใช้วิชาเอก คุณวุฒิ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.79 ครู-อาจารย์

ให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 69.78 และไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ที่ให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาโดยใช้ความรู้ความสามารถมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.21 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า มีการสรรหาโดยใช้วิชาเอก คุณวุฒิ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84

ตาราง 12 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการสรรหากำลังคนภายใน

การสรรหากำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการสรรหากำลังคน	28	29.17	112	41.79	140	38.46
- ไม่มีการสรรหากำลังคน	68	70.83	156	58.21	224	61.54
หลักเกณฑ์การสรรหากำลังคน						
- ความรู้ความสามารถ	14	14.58	84	31.34	98	29.92
- วิชาเอก คุณวุฒิ	13	13.54	38	14.18	51	14.01
- ประสบการณ์ในการสอน	8	8.33	52	19.40	60	16.48
- ภูมิดำเนาในท้องถิ่นโรงเรียน	22	22.92	81	30.22	103	28.30

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และมีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 และมีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ไม่มีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.21 และมีการสรรหาบุคลากรครูภายนอกโรงเรียน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.79

ตาราง 13 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการสรรหา
กำลังคนภายนอก

บทบาทในการคัดเลือกบุคคล	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคล	15	15.63	39	14.55	54	14.84
- ไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคล	81	84.38	229	238.54	310	85.16
บทบาทในการคัดเลือกบุคคล						
- เป็นหน่วยจัดสอบ	1	1.04	1	0.37	2	0.55
- เป็นกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ	6	6.25	7	2.61	13	3.57
- เป็นคณะกรรมการร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ	6	6.25	12	4.48	18	4.95
- เสนอข้อมูลความต้องการให้ สป.จ.ทราบ	11	11.46	31	11.57	42	11.54

จากตาราง 13 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมากที่สุด จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 85.16 และโรงเรียนมีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 และโรงเรียนมีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลโรงเรียนไม่มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 85.44 และโรงเรียนมีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55

ตาราง 14 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกกำลังคน

การคัดเลือกกำลังคน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการคัดเลือกกำลังคน	91	94.79	243	90.67	334	91.76
- ไม่มีการคัดเลือกกำลังคน	5	5.21	25	9.33	30	8.24
แนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน						
- ตามความสมัครใจของครู	74	77.08	147	54.85	221	60.71
- ให้หัวหน้าวิชาการพิจารณา	8	8.33	51	19.03	59	16.21
- ใช้ระบบหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่	15	15.63	42	15.67	57	15.66
- ไม่มีระบบแน่นอนขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร	12	12.50	98	36.57	110	30.22

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 91.76 และไม่มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 94.79 และไม่มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 ที่ให้ข้อมูลว่า ตามความสมัครใจของครูมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้หัวหน้าวิชาการพิจารณา มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.85 และไม่มีแนวปฏิบัติการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 ที่ให้ข้อมูลว่า ตามความสมัครใจของครูมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ใช้ระบบหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67

2.4.2 การธำรงรักษาบุคลากร

ตาราง 15 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศงาน

การนิเทศงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการนิเทศงาน	96	100	255	95.15	351	96.43
- ไม่มีการนิเทศงาน	0	0	13	4.85	13	3.57
การนิเทศการปฏิบัติงานของครู						
- ผู้บริหารดำเนินการเอง	74	77.08	158	58.96	232	63.74
- หัวหน้างานเป็นผู้นิเทศ	21	21.88	63	23.51	84	23.08
- ผู้บริหารร่วมกับหัวหน้างาน	66	24.63	117	43.66	183	50.27
ร่วมกันนิเทศ	70	72.92	126	47.01	196	53.85
- ให้ครูนิเทศงานกันเอง						

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 96.43 และไม่มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารดำเนินการเองมีจำนวนมากที่สุด 74 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า หัวหน้างานเป็นผู้นิเทศมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 95.15 และไม่มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85 ที่ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารดำเนินการเองมีจำนวนมากที่สุด 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.69 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า หัวหน้างานเป็นผู้นิเทศมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51

ตาราง 16 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะ
การนิเทศการปฏิบัติงานของครู

การนิเทศงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ + n ₂ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการนิเทศงาน	96	100.0	253	94.40	349	95.88
- ไม่มีการนิเทศงาน	-	-	15	5.60	15	4.12
ลักษณะการนิเทศการปฏิบัติงานของครู						
- ให้หลักเกณฑ์และแนวทางการ ปฏิบัติงานก่อนปฏิบัติหน้าที่	61	63.54	105	39.18	166	45.60
- ให้ครูที่เป็นหัวหน้าหมวด วิชาแนะนำการปฏิบัติงาน	34	35.42	67	25.00	101	27.75
- กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะให้ครู ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	78	81.25	169	63.06	247	67.86
- ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละภาคเรียน	7	72.91	184	68.66	254	69.78

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศงานมากที่สุด
จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 95.88 และไม่มีการนิเทศงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12
เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศงานของมากที่สุด
จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการนิเทศงานโดยให้ข้อมูล
ว่ากำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีจำนวนมากที่สุด จำนวน
78 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้ครูที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาแนะนำการปฏิบัติงาน
มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการนิเทศงาน
มากที่สุด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 และไม่มีการนิเทศงาน จำนวน 15 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.60 โดยให้ข้อมูลว่า ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละภาคเรียนมีจำนวนมากที่สุด
จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 68.66 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้ครูที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาแนะนำการ
ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตาราง 17 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติ ผลงานดี	96	100	242	90.30	338	92.86
- ไม่มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ ปฏิบัติผลงานดี	0	0	26	9.70	26	7.14
ผลของการปฏิบัติที่ดี						
- การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส	7	7.29	29	10.82	36	9.89
- การออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ของครู เป็นไปอย่างมีระบบ	67	69.79	161	60.07	228	62.64
- สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงาน	72	75.00	212	79.10	284	78.02
- ชี้แนะข้อบกพร่องเมื่อมีปัญหาเป็น รายกรณี	52	54.17	117	43.66	169	46.42

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดีมากที่สุด จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 และไม่มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดี โดยให้ข้อมูลว่า สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่าการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโสมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดีมากที่สุด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 และไม่มีการดำรงรักษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติผลงานดี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ

9.70 โดยให้ข้อมูลว่า สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโสมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82

ตาราง 18 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการประพฤติผิดวินัย

การประพฤติผิดวินัย	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีครูที่ประพฤติผิดวินัย	27	28.13	36	13.43	63	17.31
- ไม่มีครูที่ประพฤติผิดวินัย	69	71.87	232	85.57	301	82.69
ครูประพฤติผิดวินัยในเรื่อง						
- มาสาย	22	22.92	24	8.96	46	12.64
- ละทิ้งหน้าที่	15	15.63	16	5.97	31	8.52
- ทะเลาะเบาะแว้ง	6	6.25	9	3.36	15	4.12
- ก้าวก่ายหน้าที่	6	6.25	9	3.36	15	4.12

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ไม่มีครูที่ประพฤติผิดวินัยมากที่สุด จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 และมีครูที่ประพฤติผิดวินัย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ไม่มีครูที่ประพฤติผิดวินัยมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.87 และมีครูที่ประพฤติผิดวินัย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูล ไม่มีครูที่ประพฤติผิดวินัยมากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 85.57 และมีครูที่ประพฤติผิดวินัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43

ตาราง 19 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู	96	100	261	97.39	357	98.08
- ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู	0	0	7	2.61	7	1.92
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู						
- ผู้บริหารประเมินจากคุณภาพ ของงาน	85	88.54	211	78.73	296	81.32
- ให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกัน	34	35.42	81	30.22	115	31.59
- ให้ครูรายงานความก้าวหน้า ของงานเป็นระยะๆ	46	47.92	128	47.76	174	47.80
- ประเมินจากความสามารถใน การจัดการเรียนการสอน	64	66.67	113	42.16	177	48.63

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูมากที่สุด จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 98.08 และไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครู จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารประเมินจากคุณภาพของงานมีจำนวน
มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 88.54 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้ครูประเมินผลงานซึ่งกัน
และกันมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 97.39 และไม่มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61 โดยให้ข้อมูลว่า ผู้บริหาร

ประเมินจากคุณภาพของงานมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 78.73 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกันมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 330.22

ตาราง 20 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

การนำผลการประเมินไปปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	96	100	251	93.66	347	95.33
- ไม่นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	0	0	17	6.34	17	4.67
นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้าน						
- การเลื่อนตำแหน่ง	21	21.88	63	23.51	84	23.08
- การพิจารณาความดีความชอบ	90	93.75	218	81.34	308	84.62
- การพิจารณาการโอน ย้าย	2	2.08	16	5.97	18	4.95
- การให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน	33	34.78	48	17.91	81	22.25

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มากที่สุด จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 95.33 และไม่มีผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยให้ข้อมูลว่า การพิจารณาความดีความชอบ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า การพิจารณาการโอน ย้าย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการนำผลการ

ประเมินไปใช้ประโยชน์มากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 93.66 และไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34 โดยให้ข้อมูลว่า การพิจารณาความดีความชอบมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 81.34 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่าการพิจารณาการโอน ย้าย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97

ตาราง 21 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	78	81.25	172	64.18	250	68.68
- ไม่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	18	18.75	96	35.82	114	31.32
หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่ง						
- ความอาวุโสในตำแหน่ง	13	13.54	26	9.70	39	10.71
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	61	63.54	87	32.46	148	40.66
- ตามความรู้ความสามารถและความวิริยะอุตสาหะ	69	71.88	113	42.16	182	50.00
- งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์	55	57.29	81	30.22	136	37.36

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่มากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 68.68 และไม่มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.32

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และไม่มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 โดยให้ข้อมูลว่า ตาม

ความรู้ความสามารถและความวิริยะอุตสาหะมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ความอาวุโสในตำแหน่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 64.18 และไม่มีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.82 โดยให้ข้อมูลว่า ตามความรู้ความสามารถและความวิริยะอุตสาหะมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 42.16 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ความอาวุโสในตำแหน่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตาราง 22 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการพิจารณาความดีความชอบ	96	100	265	98.88	361	99.18
- ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ	0	0	3	1.12	3	0.82
การพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้ความสำคัญในเรื่อง						
- ใช้ระบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน	40	41.67	118	44.03	158	43.41
- ผลการปฏิบัติงานของครู	88	91.67	213	79.48	301	82.69
- การให้ความร่วมมือกับโรงเรียน	66	68.75	132	49.25	198	54.40
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอน	51	53.13	95	35.45	146	40.11

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีมากที่สุด จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 99.18 และไม่มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามว่าไม่มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยให้ข้อมูลว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ใช้ระบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 98.88 และไม่มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.12 ที่ให้ข้อมูลว่า ผลการปฏิบัติงานของครูมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 79.48 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45

4.2.3 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 23 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	93	96.88	256	95.52	349	95.88
- ไม่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา	3	3.12	12	4.48	15	4.12
ดำเนินการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร						
- ศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป็นเป้าหมายพัฒนา	58	60.42	111	41.42	169	46.43
- นำสภาพปัญหาปัจจุบันเป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา	77	80.21	172	64.18	249	68.41

ตาราง 23 (ต่อ) แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการวิเคราะห์
ความจำเป็นในการพัฒนา

การพัฒนามูลค่า	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การพัฒนามูลค่าโรงเรียนเป็น การเฉพาะ	20	20.83	71	26.49	91	25.00
- นำความเคลื่อนไหวด้านการศึกษา มาเป็นแนวทางในการพัฒนา	90	93.75	138	51.49	228	62.64

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการวิเคราะห์ความจำเป็น
ในการพัฒนามูลค่ามากที่สุด จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 95.88 และไม่มีการบริหารงาน
ความจำเป็นในการพัฒนามูลค่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการวิเคราะห์ความจำเป็น
ในการพัฒนามูลค่ามากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 และไม่มีการบริหารงาน
ความจำเป็นในการพัฒนามูลค่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 โดยให้ข้อมูลว่า นำความ
เคลื่อนไหวด้านการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนามีจำนวนมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็น
ร้อยละ 93.75 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนามูลค่าโรงเรียนเป็น
การเฉพาะมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มี
การบริหารงานความจำเป็นในการพัฒนามูลค่ามากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 95.52
และไม่มีการบริหารงานความจำเป็นในการพัฒนามูลค่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48
โดยให้ข้อมูลว่า นำสภาพปัญหาปัจจุบันเป็นปัญหาของโรงเรียนมากกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา
มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 64.18 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า จัดตั้งคณะกรรมการ
รับผิดชอบการพัฒนามูลค่าโรงเรียนเป็นการเฉพาะมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็น
ร้อยละ 26.49

ตาราง 24 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการจัดทำแผนงาน / โครงการ	94	97.92	253	94.40	347	95.33
- ไม่มีการจัดทำแผนงาน / โครงการ	2	2.08	15	5.60	17	4.67
การจัดทำแผนงาน / โครงการ						
- กำหนดไว้ในแผนพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน	87	90.63	214	79.85	301	82.69
- แต่งตั้งคณะทำงานโดยเฉพาะ	38	39.58	96	35.82	134	36.81
- ผู้บริหารจัดทำแผนงาน / โครงการด้วยตนเอง	25	26.04	87	32.46	112	30.77
- ให้หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินงาน จัดทำ	13	13.54	74	27.61	87	23.90

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการจัดทำแผนงาน / โครงการ
ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 95.33 และไม่มีการจัดทำ
แผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มากที่สุดมีการจัดทำแผนงาน /
โครงการในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 97.92 และไม่มีการจัดทำแผนงาน
/โครงการในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ที่ให้ข้อมูลว่า กำหนดไว้ใน
แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 ส่วนที่
ให้ข้อมูลว่า ให้หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินงานจัดทำมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ
13.54 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการจัดทำแผนงาน /โครงการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 และไม่มีการจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ที่ให้ข้อมูลว่า กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 79.85 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ให้อำนาจหน้าที่เป็นผู้นำดำเนินงานจัดทำมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.61

ตาราง 25 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการวิธีดำเนินการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา

การคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา	93	96.88	261	97.39	354	97.25
- ไม่มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา	3	3.12	7	2.61	10	2.75
การคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา						
- พิจารณาตามความสมัครใจของครู	70	72.92	173	64.55	243	66.76
- พิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน	52	54.17	124	46.27	176	48.35
- พิจารณางานที่ครูรับผิดชอบ	79	82.29	227	84.70	306	84.07
- พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู	44	45.83	86	32.09	130	35.71

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นมากที่สุด จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 97.25 และไม่มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นมากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88 และไม่มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ที่ให้ข้อมูลว่า พิจารณางานที่ครูรับผิดชอบมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 82.29 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นมากที่สุด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 97.39 และไม่มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61 ที่ให้ข้อมูลว่า พิจารณางานที่ครูรับผิดชอบมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.09

ตาราง 26 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _c = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการจัดการพัฒนาบุคลากร	94	97.92	265	98.88	359	98.63
- ไม่มีการจัดการพัฒนาบุคลากร	2	2.08	3	1.12	5	1.37
วิธีการพัฒนาบุคลากร						
- การฝึกอบรม	81	84.38	225	83.96	306	84.07
- การศึกษาต่อ	28	29.17	78	29.10	106	29.12
- ส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา	90	93.75	245	91.42	335	92.03
เชิงปฏิบัติการ						
- การทัศนศึกษาดูงาน	77	80.21	221	82.46	298	81.87

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการจัดการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดจำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 98.63 และไม่มีการจัดการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการจัดการพัฒนาบุคลากร มากที่สุดจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 97.92 และไม่มีการจัดการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ที่ให้ข้อมูลว่า ส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่าการศึกษาค้นคว้ามีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการจัดการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 98.88 และไม่มีการจัดการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.12 ที่ให้ข้อมูลว่า ส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 91.42 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า การศึกษาค้นคว้ามีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตาราง 27 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการรายงานผล การพัฒนา

การรายงานผลหลังการ พัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการรายงานผล	96	100	259	96.64	355	97.53
- ไม่มีการรายงานผล	0	0	9	3.36	9	2.47
วิธีการรายงานผล						
- ทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับ บุคคลอื่น	13	13.54	79	29.48	92	25.27
- รายงานต่อผู้บริหารด้วยวาจา	40	41.67	107	39.93	147	40.38
- รายงานต่อที่ประชุมครูด้วย วาจา	72	75.00	153	57.09	225	61.81
- รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บริหาร	58	60.42	140	52.24	198	54.39

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วมีการรายงานผลมากที่สุด จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 97.53 และหลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วไม่มีการรายงานผล จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วมีการรายงานผล จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และหลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่มีการรายงานผลที่ให้ข้อมูลว่า รายงานต่อที่ประชุมครูด้วยวาจา มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับบุคคลอื่นมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วมีการรายงานผล จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 96.64 และหลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วไม่มีการรายงานผล จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 ที่ให้ข้อมูลว่า รายงานต่อที่ประชุมครูด้วยวาจา มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 57.09 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับบุคคลอื่นมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.48

ตาราง 28 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับผลการพัฒนาบุคลากร

ผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน	96	100	247	92.16	343	94.23
- ไม่ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน	0	0	21	7.84	21	5.77
ลักษณะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน						
- ให้รับผิดชอบงานที่ได้รับ การพัฒนา	59	61.46	114	42.54	173	47.53
- เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้ เหมาะสมกับความรู้	44	45.83	68	25.37	112	30.77

ตาราง 28 (ต่อ) แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับผลการพัฒนาบุคลากร

ผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ	86	89.58	151	56.34	237	65.11
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานวิจัยและโครงการต่างๆ	71	73.96	148	55.22	219	60.16

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 94.23 และไม่นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานที่ให้ข้อมูลว่า เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่าเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 92.16 และไม่นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ที่ให้ข้อมูลว่าเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 56.34 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.37

4.2.4 การให้พ้นจากงาน

ตาราง 29 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการให้
ความช่วยเหลือด้านการย้าย

การให้ความช่วยเหลือ ด้านการย้าย	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติ งานที่อื่น	52	54.17	126	47.01	178	49.09
- ไม่มีข้าราชการครูย้ายไป ปฏิบัติงานที่อื่น	44	45.83	142	52.99	186	51.10
โรงเรียนมีส่วนช่วยดำเนินการ การย้ายโดย						
- ไม่ได้ช่วยเพราะเป็นหน้าที่ของ ผู้อำนวยการ	2	2.08	34	12.69	36	9.89
- แนะนำขั้นตอนการโอนย้าย	37	38.54	57	21.27	94	25.82
- ติดต่อเรื่องโอนย้ายให้	6	6.25	19	7.09	25	6.87
- เสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณา	43	44.79	112	41.79	155	42.58

จากตาราง 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูย้ายไป
ปฏิบัติงานที่อื่นมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.26 และมีข้าราชการครูย้ายไป
ปฏิบัติงานที่อื่น จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูย้ายไป
ปฏิบัติงานที่อื่นมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 และมีข้าราชการครูย้ายไป
ปฏิบัติงานที่อื่น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครู
ย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นมากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.07 และมีข้าราชการครูย้าย
ไปปฏิบัติงานที่อื่น จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 39.93

ตาราง 30 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n ₁ = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่	74	77.08	150	55.97	224	61.54
- ไม่มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่	22	22.90	118	44.03	140	38.46
ลักษณะการสับเปลี่ยนตำแหน่ง						
- ใช้ระบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน	27	28.13	29	10.82	56	15.38
- เปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจ	58	60.42	129	48.13	187	51.37
- เปลี่ยนหน้าที่เมื่อครบวาระ	26	27.08	38	14.18	64	17.58
- ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาเมื่อครบวาระ	49	51.04	33	12.31	82	22.53

จากตาราง 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และไม่มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 77.08 และไม่มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ที่ให้ข้อมูลว่า เปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า เปลี่ยนหน้าที่เมื่อครบวาระมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 55.97 และไม่มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.03 ที่ให้ข้อมูลว่า เปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ใช้ระบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82

ตาราง 31 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	51	53.13	171	63.81	222	60.99
- ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	45	46.87	97	36.19	142	39.01
สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดย						
- ให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง	41	42.71	123	45.90	164	45.05
- ส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ	18	18.75	66	24.63	84	23.08
- เปิดโอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	50	52.08	120	44.78	170	46.70
- จัดอบรมให้ครูเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	29	30.21	69	25.75	98	26.92

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 60.99 และไม่มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 53.13 และไม่มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 ที่ให้ข้อมูลว่า เปิดโอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีจำนวนมากที่สุด 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ

63.81 และไม่มีการสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 ที่ให้ข้อมูลว่า ให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่งมีจำนวนมากที่สุด 123 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.63

ตาราง 32 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการย้ายโอนสังกัด

การย้ายโอนสังกัด	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _c = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการย้ายโอนสังกัด	7	7.29	21	7.84	28	7.69
- ไม่มีการย้ายโอนสังกัด	89	92.71	247	92.16	6	1.65
สาเหตุการย้ายโอนสังกัด						
- ต้องการย้ายสังกัด	3	3.13	8	2.99	11	3.02
- ต้องการตำแหน่งให้สูงขึ้น	0	0	5	1.87	5	1.37
- ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน	3	3.13	2	0.75	5	1.37
- ต้องการเพิ่มประสบการณ์	1	1.04	5	1.87	6	1.65

จากตาราง 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่าไม่มีข้าราชการครูขอโอนไป สังกัดอื่นมากที่สุด จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 และมีข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่าไม่มีข้าราชการครูขอโอนไป สังกัดอื่นมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 92.71 และมีข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น มากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 92.16 และมีข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84

ตาราง 33 แสดงจำนวนของสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ

การลาออกจากราชการ	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- มีการลาออกจากราชการ	17	17.71	28	10.45	45	12.36
- ไม่มีการลาออกจากราชการ	79	82.29	240	89.55	319	87.64
โรงเรียนดำเนินการ						
- ศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุของ การลาออก	7	7.29	9	3.36	16	4.40
- เชิญครูมาพูดคุยเพื่อทบทวน การลาออก	4	4.17	11	4.10	15	4.12
- ดำเนินการตามขั้นตอนและ อำนวยความสะดวกให้	9	9.38	29	10.82	38	10.44
- ออกหนังสือขมเขยการ ปฏิบัติงานให้	0	0	7	2.61	7	1.92

จากตาราง 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูขอลาออกมากที่สุด จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 87.64 และมีข้าราชการครูขอลาออก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.36

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูขอลาออกมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 82.29 และมีข้าราชการครูขอลาออก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 ครู-อาจารย์ให้ข้อมูลว่า ไม่มีข้าราชการครูขอลาออกมากที่สุด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 89.55 และมีข้าราชการครูขอลาออก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45

สรุปสภาพการบริหารงานบุคคล

- 1) ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรอีกมาก ซึ่งการสรรหาบุคลากรเป็นหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำให้บุคลากรที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งบางครั้งไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในส่วนของการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่พิจารณาตามความรู้ความสามารถ
- 2) ด้านการบำรุงรักษา สถานศึกษาส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้เฝ้าตรวจคอยกำกับติดตาม ดูแล ซึ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการปฏิบัติงานจะนำมาใช้เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งครูเข้ารับการอบรมตามความจำเป็นและเหมาะสมกับสายงานหลังจากบุคลากรเข้ารับการพัฒนาแล้วจะนำความรู้ที่ได้มานำเสนอต่อที่ประชุมครู และถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ต่อไป
- 4) ด้านการพ้นจากงาน ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ส่วนใหญ่สถานศึกษามีการสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจ ซึ่งจะพิจารณาควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วน การโอน ย้าย การเกษียณอายุราชการ และอื่นๆ ส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ได้ดำเนินการมากนักเพียงมีส่วนช่วยสนับสนุนข้อมูลบางส่วนเท่านั้น

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล

ในตอนนี้เป็นกรนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้าน ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดอัตรากำลัง	3.67	0.99	3.98	0.96	3.90	0.98
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	3.67	0.96	3.89	0.89	3.83	0.92
3. อัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันเพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนนักเรียน	3.82	0.99	3.70	0.86	3.73	0.90
4. ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	2.49	1.09	2.85	0.95	2.76	1.00
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง	2.24	0.95	2.21	0.98	2.22	0.98
6. ผู้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับโอนย้าย และการลาออกของบุคลากร	4.13	0.77	4.04	0.87	4.06	0.85
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในโรงเรียน	3.85	0.92	3.76	0.97	3.78	0.96

ตาราง 34 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	3.83	0.93	3.58	0.98	3.65	0.97
รวม	3.46	0.95	3.50	0.93	3.49	0.95

จากตาราง 34 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับโอน ย้าย และการลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 4.13$, $x = 4.04$) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 2.24$, $x = 2.21$)

สรุปปัญหาด้านการวางแผนกำลังคนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ($x = 3.46$) ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($x = 3.50$)

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการสรรหากำลังคน

การสรรหากำลังคน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
9. การประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครบุคลากร ทำได้อย่างกว้างขวาง	2.82	0.85	2.31	0.99	2.44	0.98
10. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมวางแผน ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ บุคลากร	3.74	0.84	3.69	0.95	3.70	0.92
11. การกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากร ตรงตามความต้องการของโรงเรียน	3.78	0.98	3.98	0.85	3.93	0.89
12. ขั้นตอนการสรรหาบุคคลยังไม่เป็นระบบ เกิดความล่าช้าทำให้ได้บุคลากรไม่ทันตาม ความต้องการ	3.70	0.98	3.12	0.96	3.27	1.00
13. กระบวนการสรรหาบุคลากรขาด ความยุติธรรมจึงทำให้ได้บุคลากรไม่ตรง ตามความต้องการ	3.35	0.88	3.82	0.91	3.70	0.92
14. การสรรหาบุคลากรใหม่ระบุคุณสมบัติ ได้อย่างชัดเจน	3.15	0.92	2.70	0.70	2.82	0.79
15. โรงเรียนมีอำนาจในการสรรหาบุคลากร จากภายนอกโดยตรง	4.17	0.76	4.08	0.78	4.10	0.78
16. ครูบางวิชาเอกมีมากเกินไปเกินความต้องการ	2.35	0.76	2.02	0.85	2.11	0.84
รวม	3.38	0.87	3.22	0.87	3.26	0.89

จากตาราง 35 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า โรงเรียนมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยตรงเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $s = 4.08$)

ส่วนโรงเรียนมีข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 2.24$, $x = 2.21$)

สรุปสภาพปัญหาด้านการสรรหากำลังคนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($x = 3.38$, $x = 3.22$)

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการจ้างรักษาบุคลากร

การจ้างรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
17. มีการมอบหมายงานให้ครูใหม่อย่างเป็นธรรม	2.03	0.80	2.26	0.95	2.20	0.92
18. การนิเทศงานในโรงเรียนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครู	2.24	0.87	2.03	0.83	2.08	0.84
19. โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	1.96	0.95	2.22	0.95	2.15	0.96
20. การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความเป็นธรรม	1.98	0.92	2.35	0.99	2.26	0.99
21. โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	2.26	0.92	2.37	0.96	2.34	0.95
22. ครูพอใจผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน	2.18	0.87	2.40	0.98	2.34	0.96
23. มีการตัดโอนบุคลากรอย่างเป็นธรรม	2.10	1.00	2.36	0.95	2.29	0.97
24. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการทำงานของครู	3.64	0.95	3.68	0.99	3.66	0.98
รวม	2.30	0.91	2.92	0.95	2.42	0.95

จากตาราง 36 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบริเวณที่เหมาะสมปลอดภัยในการทำงานของครูเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 3.64$, $x = 3.68$) ส่วนโรงเรียนกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 1.96$, $x = 2.22$)

สรุปสภาพปัญหาด้านการบริหารรักษาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนแล้ว พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($x = 2.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนก็อยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ($x = 2.30$, $x = 2.92$)

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
25. ครูในโรงเรียนให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม	2.39	1.00	2.21	0.88	2.26	0.92
26. ครูเต็มใจเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ	2.07	0.81	2.24	0.91	2.20	0.89
27. โปรแกรมการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของครู	3.03	0.91	3.23	0.89	3.18	0.90
28. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.13	0.95	3.59	0.95	3.46	0.97
29. ผู้บริหารให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.00	0.85	2.07	0.87	2.05	0.87
30. โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง	3.38	0.95	3.59	0.97	3.54	0.97
31. ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา	2.44	1.00	2.12	0.87	2.21	0.92
32. ครูให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ	2.14	0.81	2.01	0.86	2.05	0.85
รวม	2.57	0.91	2.63	0.90	2.62	0.91

จากตาราง 37 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียงเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.38$, $x = 3.59$) ส่วนผู้บริหารเห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 2.00$) แต่ครูผู้สอนเห็นว่าครูให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 2.14$)

สรุปสภาพปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแล้ว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($x = 2.57$, $x = 2.63$)

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน

การให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
33. ครูได้รับความเป็นธรรมในการโอน ย้าย	2.41	0.81	2.21	0.96	2.26	0.92
34. ครูได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอน ย้าย	2.85	0.95	2.79	0.72	2.81	0.79
35. โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอน ย้าย	3.41	0.95	3.87	0.84	3.74	0.89
36. ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลัง	3.51	0.98	3.14	0.96	3.24	0.98
37. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ครู	1.98	0.72	2.26	0.79	2.18	0.78
38. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมในกรณีการเลื่อนตำแหน่ง	1.76	0.70	2.10	0.80	2.01	0.79
39. ผู้บริหารโรงเรียนบริการให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่จะออกจากราชการ	2.28	0.77	2.24	0.97	2.25	0.92

ตาราง 38 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน

การให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
40. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน	2.90	0.88	2.18	0.82	2.37	0.89
รวม	2.64	0.85	2.60	0.86	2.61	0.87

จากตาราง 38 ผู้บริหารมีความเห็นว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตราเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 3.51$) ส่วนครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอน ย้าย เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 3.87$) และทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในกรณีการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($x = 1.76$, $x = 2.10$)

สรุปสภาพปัญหาด้านการให้พ้นจากงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($x = 2.64$, $x = 2.60$)

ตาราง 39 สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา
แยกเป็นรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	\bar{X} (ผู้บริหาร)	\bar{X} (ครู)	\bar{X} (รวม)
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.46	3.50	3.49
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.38	3.22	3.26
3. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.30	2.92	2.42
4. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	2.57	2.63	2.62
5. ด้านการพ้นจากงาน	2.64	2.60	2.61
รวม	2.87	2.97	2.88

จากตาราง 39 สรุปได้ว่า ปัญหาในด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเขตที่ 2 จังหวัด
ฉะเชิงเทรา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 3.49$ และ $x = 3.26$) สาเหตุมาจากสถานศึกษาไม่มี
ส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($x = 2.42$) ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, ด้านการพ้นจากงาน
มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($x = 2.62$ และ $x = 2.61$) ตามลำดับ

4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในตอนนี้เป็นกรนำเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความถี่ และร้อยละ ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงจำนวนและร้อยละของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การวางแผนอัตรากำลัง	ผู้บริหาร ($n_1 = 96$)		ครู ($n_2 = 268$)		รวม ($n_t = 364$)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. หน่วยงานต้นสังกัดในระดับชาติและจังหวัด ควรให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน	16	16.67	63	23.51	79	21.70
2. โรงเรียนควรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	52	54.17	149	55.60	201	55.22
3. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร	13	13.54	32	11.94	45	12.36
4. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการพิจารณารับ โอนย้ายของบุคลากร	14	14.58	22	8.21	36	9.89
5. อื่นๆ	1	1.04	2	0.74	3	0.83
รวม	96	100.00	268	100.0	364	100.0

จากตาราง 40 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.17 และ 55.60 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นด้านการวางแผนกำลังคน โดยโรงเรียนควรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

ตาราง 41 แสดงจำนวนและร้อยละของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การสรรหา	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการศึกษาความต้องการและความจำเป็น	14	14.58	66	24.63	80	21.98
2. โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาบุคลากร	51	53.13	103	38.43	154	42.31
3. โรงเรียนเป็นแกนหลักในการสรรหาบุคลากร	23	23.96	74	27.61	97	26.65
4. บุคลากรในท้องถิ่นควรได้รับการพิจารณาก่อน	8	8.33	25	9.33	33	9.06
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

จากตาราง 41 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.13 และ 38.43 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นด้านการสรรหากำลังคน โดยโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาบุคลากร

ตาราง 42 แสดงจำนวนและร้อยละของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การอำนวยการรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. การมอบหมายงานควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ	52	54.16	138	51.49	190	52.20
2. การจัดชั่วโมงการสอนให้เหมาะสมใกล้เคียงกัน	10	10.42	31	11.57	41	11.26
3. ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน	17	17.71	53	19.78	70	19.23
4. ให้ความสำคัญหรือพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาความดีความชอบ	16	16.67	43	16.04	59	16.21
5. อื่นๆ	1	1.04	3	1.12	4	1.10
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

จากตาราง 42 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.16 และ 51.49 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร โดยการมอบหมายงานควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ

ตาราง 43 แสดงจำนวนและร้อยละของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. จัดสรรให้ครูเข้ารับการอบรมตามอัตราส่วน	12	12.50	43	16.04	55	15.11
2. จัดฝึกอบรมไม่ให้ตรงกับเวลางานปกติ	15	15.63	59	22.02	74	20.33
3. จัดครูที่ฝึกอบรมแล้วให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน	45	46.87	117	43.66	162	44.50
4. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูเข้ารับการพัฒนา	22	22.92	45	16.79	67	18.41
5. อื่นๆ	2	2.08	4	1.49	6	1.65
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

จากตาราง 43 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.87 และ 43.66 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยจัดครูที่ฝึกอบรมแล้วให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน

ตาราง 44 แสดงจำนวนและร้อยละของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงาน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การให้พ้นจากงาน	ผู้บริหาร (n ₁ = 96)		ครู (n ₂ = 268)		รวม (n _t = 364)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ให้ความเป็นธรรมกรณีครูโอนย้าย	15	15.63	40	14.93	55	15.11
2. จัดอัตรากำลังครูอย่างเป็นธรรม	18	18.75	46	17.16	64	17.58
3. จัดคนเข้ากับงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	56	58.33	147	54.85	203	55.77
4. สร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับครูที่เกษียณราชการ	7	7.29	33	12.31	40	10.99
5. อื่นๆ	0	0	2	0.75	2	0.55
รวม	96	100.00	268	100.00	364	100.00

จากตาราง 44 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.33 และ 54.85 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นด้านการให้พ้นจากงาน โดยจัดคนเข้ากับงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคล

- 1) ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนร้อยละ 55.22 และ 42.31 ตามลำดับ
- 2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าการมอบหมายงานควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ร้อยละ 52.20
- 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า จัดครูที่ฝึกอบรมแล้วให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน ร้อยละ 44.50
- 4) ด้านการให้พ้นจากงาน จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ร้อยละ 55.77

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี