

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 จำนวน 63 ฉบับ และผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 60 ฉบับ ได้รับกลับคืนจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และจากผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 60 คิดเป็นร้อยละ 100 รวมเป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 123 ฉบับ ซึ่งได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการและระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (แสดงในตารางที่ 2)

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามขอบข่ายงาน 6 งาน ที่ใช้เป็นกรอบการวิจัยครั้งนี้ (แสดงในตารางที่ 3-8 )

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามขอบข่ายงาน 6 งาน ที่ใช้เป็นกรอบการวิจัยครั้งนี้ (แสดงในตารางที่ 9-14)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (หน.ปอ.) และผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ (ผช.หน.ปอ.) ผลการวิเคราะห์

## ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ	สถานภาพ	หน.ปล.		ผช.หน.ปล.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>u</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ							
	ชาย	62	98.41	58	96.67	120	97.56
	หญิง	1	1.59	2	3.33	3	2.44
2. อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	-	-	-	-
	30 - 39 ปี	17	26.99	32	53.33	49	39.84
	40 - 49 ปี	21	33.33	26	43.33	47	38.21
	สูงกว่า 49 ปี	25	39.68	2	3.33	27	21.95
3. วุฒิการศึกษา							
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.17	-	-	2	1.63
	ปริญญาตรี	38	60.32	45	75.00	83	67.48
	ปริญญาโท	23	36.51	14	23.33	37	30.08
	ปริญญาเอก	-	-	1	1.67	1	0.81
4. อายุราชการ							
	ต่ำกว่า 10 ปี	2	3.17	-	-	2	1.63
	10 - 19 ปี	19	30.16	36	60.00	55	44.71
	20 - 29 ปี	22	34.92	21	35.00	43	34.96
	สูงกว่า 29 ปี	20	31.75	3	5.00	23	18.70

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อ	สถานภาพ	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง							
ปัจจุบัน							
	ต่ำกว่า 1 ปี	12	19.05	16	26.67	28	22.76
	1 - 5 ปี	15	23.81	11	18.33	26	21.14
	6 - 10 ปี	11	17.46	9	15.00	20	16.26
	สูงกว่า 10 ปี	25	39.68	24	40.00	49	39.84

จากตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

- เพศ พบว่าในภาพรวมเป็นเพศชาย (ร้อยละ 97.56) มากกว่า เพศหญิง (ร้อยละ 2.44)  
เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ พช.หน.ปอ. เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิงสอดคล้องกับภาพรวม
- อายุ พบว่าในภาพรวมมีอายุ 30-39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.84) รองลงมาตามลำดับ คือ อายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 38.21) และอายุสูงกว่า 49 ปี (ร้อยละ 21.95)  
เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. มีอายุสูงกว่า 49 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.68) รองลงมาตามลำดับ คือ อายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 33.33) และอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 26.99)  
พช.หน.ปอ. มีอายุสอดคล้องกับภาพรวม

3. วุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวมมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 67.48) และรองลงมาตามลำดับ คือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 30.08) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 1.63) และระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.81)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า นน.ปอ. มีวุฒิสอดคล้องกับภาพรวม  
พช.นน.ปอ. มีวุฒิสอดคล้องกับภาพรวมเป็นส่วนใหญ่

4. อายุราชการ พบว่าในภาพรวมมีอายุราชการ 10-19 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.71) รองลงมาตามลำดับ คือ 20-29 ปี (ร้อยละ 34.96) สูงกว่า 29 ปี (ร้อยละ 18.70) และต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 1.63)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า นน.ปอ. มีอายุราชการ 20-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.92) รองลงมาตามลำดับ คือ สูงกว่า 29 ปี (ร้อยละ 31.75) 10-19 ปี (ร้อยละ 30.16) และต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 3.17)

พช.นน.ปอ. มีอายุราชการสอดคล้องกับภาพรวม

5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันสูงกว่า 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.84) รองลงมาตามลำดับ คือ ต่ำกว่า 1 ปี (ร้อยละ 22.76) 1-5 ปี (ร้อยละ 21.14) และ 6-10 ปี (ร้อยละ 16.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า นน.ปอ. มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับภาพรวมเป็นส่วนใหญ่

พช.นน.ปอ. มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับภาพรวม

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหัวหน้า**

การประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ดังแสดงในตารางที่ 3-8

**ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านงานวางแผนบุคลากร**

ข้อ	หน. ปอ.		ผช. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. ความจำเป็นที่สำคัญในการวางแผนอัตราค่าจ้างครู</b>						
<b>- เมื่อโรงเรียนมีจำนวน</b>						
นักเรียนเพิ่มมากขึ้น	36	57.14	32	53.33	68	55.28
<b>- เมื่อโรงเรียนต้องปรับปรุง</b>						
<b>ขยายห้องเรียนหรือเปิด</b>						
ชั้นเรียนเพิ่มขึ้น	36	57.14	31	51.67	67	54.47
<b>- เมื่อโรงเรียนมีจำนวน</b>						
นักเรียนลดลง	25	39.68	23	38.33	48	39.02
<b>- เมื่อโรงเรียนขาดครู</b>						
หรือตำแหน่งว่าง	39	61.90	38	63.33	77	62.60
<b>- เมื่อต้องการคาดคะเน</b>						
ความต้องการในอนาคต	26	41.27	22	36.67	48	39.02
<b>- เมื่อมีการยุบห้องเรียน</b>						
หรือชั้นเรียน	15	23.81	18	30.00	33	26.83

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	งานวางแผนบุคลากร	ทน.ปอ.		พช.ทน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 60)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>u</sub> = 123)	(N <sub>u</sub> = 123)
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
2. ประเด็นที่ต้องการมากที่สุดในการวางแผนอัตรากำลังครู							
	-จำนวนครู	55	87.30	45	75.00	100	81.30
	-คุณวุฒิ	-	-	1	1.67	1	0.81
	-สาขาวิชา ความรู้ความสามารถ	7	11.11	13	21.67	20	16.26
	-อื่น ๆ	1	1.59	1	1.67	2	1.63
3. ประเภทของโรงเรียนที่จำเป็นต้องได้รับการกระจายอัตรากำลังครูให้ก่อน							
	-โรงเรียนกันดาร	20	31.75	16	26.67	36	29.27
	-โรงเรียนขนาดเล็กมาก	3	4.76	7	11.67	10	8.13
	-โรงเรียนสาขา	2	3.17	2	3.33	4	3.25
	-โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	35	55.56	32	53.33	67	54.47
	-โรงเรียนที่อยู่ในโครงการพิเศษต่าง ๆ	2	3.17	1	1.67	3	2.24
	-อื่น ๆ	1	1.59	2	3.33	3	2.24

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	งานวางแผนบุคลากร		หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
			(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
4. วิธีที่ใช้ในการกระจาย								
อัตราค่าจ้างครู								
-ให้ไปช่วยราชการ	24	38.10	23	38.33	47	38.21		
-การช่วยราชการสับเปลี่ยน	2	3.17	2	3.33	4	3.25		
-ย้าย	10	15.87	15	25.00	25	20.33		
-ตัดโอนตำแหน่งและ								
อัตราเงินเดือน	16	25.40	19	31.67	35	28.45		
-ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่	8	12.70	1	1.67	9	7.32		
-อื่น ๆ	3	4.76	-	-	3	2.44		

จากตารางที่ 3 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านงานวางแผนบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

1. การวางแผนอัตราค่าจ้างครูในโรงเรียนพบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ระบุว่า ได้ปฏิบัติตามความจำเป็นที่สำคัญ เมื่อโรงเรียนขาดครูหรือมีตำแหน่งว่าง (ร้อยละ 62.60) รองลงมาตามลำดับคือ เมื่อโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 55.28) และเมื่อโรงเรียนปรับปรุงขยายห้องเรียนหรือเกิดขึ้นโรงเรียนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 54.47)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า เมื่อโรงเรียนขาดครูหรือมีตำแหน่งว่าง (ร้อยละ 61.90) รองลงมาคือ มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น เท่ากับ เมื่อปรับปรุงขยายห้องเรียนหรือเปิดชั้นเรียนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 57.14)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า เมื่อโรงเรียนขาดครูหรือมีตำแหน่งว่าง (ร้อยละ 63.33) รองลงมาคือ มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 53.33) เมื่อปรับปรุงขยายห้องเรียนหรือเปิดชั้นเรียนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 51.67)

2. การวางแผนอัตรากำลังครูในโรงเรียน พบว่าภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการในด้านจำนวนครู (ร้อยละ 81.30) รองลงมาคือสาขาวิชา ความรู้ ความสามารถ (ร้อยละ 16.26) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.63)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ สปอ. ไม่มีบทบาทในการกำหนดความต้องการมากนัก

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า หน.ปอ. และผช. หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการด้านจำนวนครู (ร้อยละ 87.30) รองลงมาคือ สาขาวิชา ความรู้ ความสามารถ (ร้อยละ 11.11) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.59)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ สปอ. ไม่มีบทบาทในการกำหนดความต้องการมากนัก

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการด้านจำนวนครู (ร้อยละ 75.00) รองลงมาคือ สาขาวิชา ความรู้ ความสามารถ (ร้อยละ 21.67) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.67)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ สปอ. ไม่มีบทบาทในการกำหนดความต้องการมากนัก

3. การกระจายอัตรากำลังครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความจำเป็นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 54.47) รองลงมาคือโรงเรียนกึ่งคาร (ร้อยละ 29.27) และอื่น ๆ (ร้อยละ 2.44)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่สามารถกระจายได้เพราะทุกโรงเรียนมีครูครบแผนก และมีครูขาดเกณฑ์

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย



หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 55.56) รองลงมาคือ โรงเรียนกั้นदार (ร้อยละ 31.75) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.59)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่สามารถกระจายอัตราค่าจ้างครูได้เพราะทุกโรงเรียนขาดครู

ผศ.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 53.33) รองลงมาคือโรงเรียนกั้นदार (ร้อยละ 26.67) และอื่น ๆ (ร้อยละ 3.33)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือไม่สามารถกระจายอัตราค่าจ้างครูได้เพราะทุกโรงเรียนขาดครูและไม่มีการกระจายเพราะทุกโรงเรียนมีครูครบเกณฑ์

4. วิธีกระจายอัตราค่าจ้างครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าใช้วิธีให้ไปช่วยราชการมากที่สุด (ร้อยละ 38.21) รองลงมาตามลำดับคือ ตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน (ร้อยละ 28.45) ชำส (ร้อยละ 20.33) และอื่น ๆ (ร้อยละ 2.44)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่มีการกระจายอัตราค่าจ้างครู

เมื่อนพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และผศ.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ระบุว่าใช้วิธีให้ไปช่วยราชการมากที่สุด (ร้อยละ 38.10) รองลงมาคือ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ร้อยละ 25.40) ชำส (ร้อยละ 15.87) และอื่น ๆ (ร้อยละ 4.76)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่มีการกระจายอัตราค่าจ้างครู

ผศ.หน.ปอ. ระบุว่าใช้วิธีให้ไปช่วยราชการมากที่สุด (ร้อยละ 38.33) รองลงมาคือ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (ร้อยละ 31.67) ชำส (ร้อยละ 25.00)

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ  
บริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12  
ด้านงานสรรหาและแต่งตั้ง

ข้อ	หน.ปอ. ( $N_1 = 63$ )		ผช.หน.ปอ. ( $N_2 = 60$ )		รวม ( $N_u = 123$ )	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. การดำเนินการในเรื่อง						
การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ						
ของข้าราชการครูในโรงเรียน						
- มีการประเมินพิเศษเมื่อข้าราชการครู						
มารายงานตัว	50	79.37	43	71.67	93	75.61
- ให้ค่าปรึกษาแนะนำการปฏิบัติ						
งานอยู่เสมอ	24	38.09	18	30.00	42	34.15
- กำกับติดตามและประเมินผล						
การปฏิบัติงานตลอดเวลา	15	23.81	10	16.67	25	20.33
- กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล						
การปฏิบัติงานอย่างรัดกุมชัดเจน	10	15.87	12	20.00	22	17.89
- ให้โรงเรียนรายงานผลการ						
ปฏิบัติงานต่อ สปอ./ก.						
เป็นระยะ ๆ	32	50.79	34	56.67	66	53.66
- เสนอความเห็นในแบบรายงาน						
ผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ						
ที่ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นรายงานต่อ						
ผอ.ปจ.	38	60.32	40	66.67	78	63.41

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	งานสรรหาและแต่งตั้ง	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		( $N_1 = 63$ )		( $N_2 = 60$ )		( $N_u = 123$ )	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
6. สปอ./ก. มีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายผู้บริหารโรงเรียนนอกเหนือไปจากหลักเกณฑ์ของ สปจ. และสปช. หรือไม่							
	-มี	3	4.76	3	5.00	6	4.88
	-ไม่มี	60	95.24	57	95.00	117	95.12
7. การย้ายผู้บริหารโรงเรียนนอกจากกรณีปกติโดยความสมัครใจแล้ว สปอ./ก. มีนโยบายดำเนินการเสนอย้ายโดยกรณีอื่น ๆ อีกอย่างไรหรือไม่							
	-ไม่มี	25	39.68	32	53.33	57	46.34
	-มี	38	60.32	28	46.67	66	53.66
โดยกรณี ( $N_1 = 38, N_2 = 28, N_u = 66$ )							
	-ย้ายหมุนเวียนตามวาระการดำรงตำแหน่งที่กำหนด	8	15.79	4	14.28	10	15.15
	-ย้ายเมื่อถูกร้องเรียนหรือทำผิดวินัย	15	39.47	16	57.14	31	46.99



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	หน. ปอ.		พช. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>u</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ศึกษาคงความเหมาะสม และเพื่อประโยชน์ของทาง ราชการ	30	78.95	18	64.28	48	72.73
8. สปอ./ก. พิจารณาคำเนิการเสนอ ย้ายผู้บริหารโรงเรียนโดย กรณีใดมากที่สุด						
- ย้ายหมุนเวียนตามวาระ การดำรงตำแหน่งที่กำหนด	1	1.59	-	-	1	0.81
- ย้ายเมื่อถูกร้องเรียนหรือทำ ผิดวินัย	1	1.59	-	-	1	0.81
- ย้ายตามความเหมาะสมและ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ	3	4.76	3	5.00	6	4.88
- ย้ายตามความสมัครใจใน ตำแหน่งว่าง	58	92.06	57	95.00	115	93.50
9. การนำเรื่องย้ายผู้บริหาร โรงเรียนเสนอต่อ กปอ./ก. เพื่อพิจารณา เสนอแนะนั้น สปอ./ก. ดำเนินการอย่างไร						

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	งานสรรหาและแต่งตั้ง	หน.ปอ. (N <sub>1</sub> = 63)		ผช.หน.ปอ. (N <sub>2</sub> = 60)		รวม (N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	-นำเสนอตามวิธีการที่ กปอ./ก. กำหนดและต้อง การ	5	7.94	5	8.33	10	8.13
	-นำเสนอตามวิธีการที่ สปอ./ก. กำหนดและ ต้องการ	9	14.28	4	6.67	13	10.57
	-สปอ./ก. ปรึกษาหารือ และตกลงวิธีการนำเสนอ กับ กปอ./ก. ก่อน	12	19.05	12	20.00	24	19.51
	-นำเสนอตามที่ สปอ./ก. เห็นชอบเพียง 1 คน ต่อ 1 ตำแหน่งให้ กปอ./ก. พิจารณา	10	15.87	7	11.67	17	13.82
	-นำเสนอบุคคลที่จะย้ายทุกคน โดยจัดเรียงลำดับให้ กปอ./ก. พิจารณา	46	73.01	46	76.67	92	74.80
10.	การพิจารณาย้ายผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่ กปอ./ก. มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน กับที่ สปอ./ก. นำเสนอหรือไม่						

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	งานสรรหาและแต่งตั้ง	หน.ปอ. (N <sub>1</sub> = 63)		พช.หน.ปอ. (N <sub>2</sub> = 60)		รวม (N <sub>c</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	-เห็นตรงกัน	60	95.24	57	95.00	117	95.12
	-เห็นไม่ตรงกัน	3	4.76	3	5.00	6	4.88
11.	การพิจารณาย้ายผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนใหญ่ กปจ. มีมติเห็นชอบตามที่เสนอไป จาก สปอ./ก.หรือไม่						
	-เห็นชอบ	58	92.06	55	91.67	113	91.87
	-ไม่เห็นชอบ	5	7.94	5	8.33	10	8.13
12.	เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนว่างที่รับย้ายได้ใน อำเภอ สปอ./ก.สามารถ ดำเนินการเสนอให้มีการย้าย ภายในอำเภอก่อนได้หรือไม่						
	-ได้	18	28.57	21	35.00	39	31.71
	-ไม่ได้	45	71.43	39	65.00	84	68.29
13.	สปอ./ก.มีหลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้าย ครูสายผู้สอนนอกเหนือไปจาก หลักเกณฑ์ของ สปจ.และ สปช.หรือไม่						

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	หน. ปอ.		พช. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
-มี	11	17.46	6	10.00	17	13.82
-ไม่มี	52	82.54	54	90.00	106	86.18
14. การย้ายครูผู้สอนกรณีปกติ						
สปอ./ก. ดำเนินการอย่างไร						
- ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึง						
กำหนดการย้าย ตำแหน่งที่รับ						
ย้ายและหลักเกณฑ์การย้าย						
	56	88.89	54	90.00	110	89.43
- ประเมินผู้ขอย้ายตามหลักเกณฑ์						
ที่ สปอ./ก., สปจ., หรือ						
สปช. กำหนด						
	25	39.68	24	40.00	49	39.84
- ไม่ส่งคำร้องขอย้ายของผู้						
ที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน						
ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ไปให้						
สปจ. พิจารณา						
	25	39.68	25	41.67	50	40.65
- แจ้งผลการประเมินและผล						
การพิจารณาให้ผู้ขอย้าย						
ทราบ						
	23	36.51	22	36.67	45	36.58
- ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่โดยเร็ว เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ย้ายได้						
	41	65.08	37	61.67	78	63.41

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	งานสรรหาและแต่งตั้ง	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
15.	เมื่อมีตำแหน่งว่างรับเข้าได้						
	ภายในอำเภอ สปอ./ก.						
	สามารถดำเนินการให้มีการ						
	ย้ายครูผู้สอนภายในอำเภอ						
	ก่อนได้หรือไม่						
	-ได้	12	19.05	9	15.00	21	17.07
	-ไม่ได้	51	80.95	51	85.00	102	82.93
16.	ครูผู้สอนที่ขอย้ายใช้เหตุผล						
	อะไรมากที่สุด						
	-อยู่รวมคู่สมรส	13	20.63	14	23.33	27	21.95
	-กลับภูมิลำเนาเดิม	17	26.98	22	36.67	39	31.71
	-ดูแลบิดามารดาหรือ						
	ผู้มีอุปการะคุณ	11	17.46	5	8.33	16	13.01
	-หาประสบการณ์	-	-	-	-	-	-
	-สะดวกในการเดินทาง	22	34.92	18	30.00	40	32.52
	-ติดตามคู่สมรส	-	-	1	1.67	1	0.81
	-เจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรง	-	-	-	-	-	-
	-เพื่อความปลอดภัยแห่งชีวิต	-	-	-	-	-	-



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ชื่อ	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ

## 17. การพิจารณารับรองในแบบ

คำขอโอนของครู ในฐานะ

ผู้บังคับบัญชา สปอ./ก.

คำนึงถึงสิ่งใดมากที่สุด

-ความขาดแคลนครูและ

ความจำเป็นของโรงเรียน

ที่ผู้ขอโอนดำรงตำแหน่ง

13	20.64	17	28.33	30	24.39
----	-------	----	-------	----	-------

-ความขาดแคลนและความ

จำเป็นของหน่วยงานที่จะ

โอนไปอยู่

6	9.52	3	5.00	9	7.32
---	------	---	------	---	------

-ความต้องการของผู้ขอโอน

36	57.14	31	51.67	67	54.47
----	-------	----	-------	----	-------

-ความก้าวหน้าของผู้โอน

8	12.70	9	15.00	17	13.82
---	-------	---	-------	----	-------

## 18. การพิจารณาเสนอแต่งตั้ง

ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้

บริหารโรงเรียนต่อ สปจ.

สปอ./ก. คำนึงถึงสิ่งใด

มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	งานสรรหาและแต่งตั้ง	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 60)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 123)	(N <sub>4</sub> = 123)
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
-เสนอตามที่โรงเรียน							
	เสนอมา	41	65.08	43	71.67	84	68.29
	-ความอาวุโส	3	4.76	2	3.33	5	4.07
	-ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม	19	30.16	15	25.00	34	27.64
	-ประสบการณ์ที่เคยรักษา การในตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านงานสรรหาและแต่งตั้ง ปรากฏผลดังนี้

5. การดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของครู พบว่าในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า มีการปรุมนิเทศ เมื่อครุมารายงานตัวมากที่สุด (ร้อยละ 75.61) รองลงมาตามลำดับ คือ เสนอความคิดเห็นในแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการต่อ ผอ.ปจ. (ร้อยละ 63.41) และให้โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ สปอ./ก. เป็นระยะ ๆ (ร้อยละ 53.66)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และพช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการปรุมนิเทศ (ร้อยละ 79.37) รองลงมาตามลำดับคือ เสนอความคิดเห็นในแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการต่อ ผอ.ปจ. (ร้อยละ 60.32)

และให้โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ สปอ./ก. เป็นระยะ ๆ (ร้อยละ 50.79)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการประชุมพิเศษ (ร้อยละ 71.67) รองลงมาตามลำดับคือ เสนอความคิดเห็นในแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการต่อ ผอ.ปจ. (ร้อยละ 66.67) และให้โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ สปอ./ก. เป็นระยะ ๆ (ร้อยละ 56.67)

6. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายผู้บริหารโรงเรียนมีนอกเหนือไปจากหลักเกณฑ์ของ สปจ, สปช. หรือไม่ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี (ร้อยละ 95.12)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มี (ร้อยละ 95.24)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มี (ร้อยละ 95.00)

7. นโยบายดำเนินการเสนอย้ายผู้บริหารโรงเรียนโดยทศกรเคลื่อน ๆ นอกจากกรณีปกติ โดยความสมัครใจ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี (ร้อยละ 53.66)

ผู้ที่ระบุว่ามีการย้ายกรณีอื่น ๆ ส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นการเสนอย้ายตามความเหมาะสมและ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ร้อยละ 72.73) รองลงมาตามลำดับคือ เสนอย้ายเมื่อถูกร้องเรียนหรือทำผิดวินัย (ร้อยละ 46.99) และเสนอย้ายหมุนเวียนตามวาระการดำรงตำแหน่งที่กำหนด (ร้อยละ 15.15)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการย้ายกรณีอื่น นอกจากกรณีปกติ (ร้อยละ 60.32)

และส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นการย้ายตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

(ร้อยละ 78.95) รองลงมาตามลำดับคือ ย้ายเมื่อถูกร้องเรียนหรือทำผิดวินัย (ร้อยละ 39.47)

และย้ายหมุนเวียนตามวาระ (ร้อยละ 15.79)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีการย้ายกรณีอื่น นอกจากกรณีปกติ (ร้อยละ 53.33)

ส่วนผู้ที่ระบุว่ามีการย้ายกรณีอื่นส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นการย้ายตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของทางราชการ (ร้อยละ 64.28) รองลงมาตามลำดับคือ ย้ายเมื่อถูกร้องเรียนหรือทำผิดวินัย

(ร้อยละ 57.14) และย้ายหมุนเวียนตามวาระ (ร้อยละ 14.28)

8. กรณีที่พิจารณาคำเนินการเสนอย้ายผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นการย้ายตามความสมัครใจในตำแหน่งที่ว่าง (ร้อยละ 93.50)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ย้ายตามความสมัครใจในตำแหน่งที่ว่าง (ร้อยละ 92.06)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ย้ายตามความสมัครใจในตำแหน่งที่ว่าง

(ร้อยละ 95.00)

9. วิธีดำเนินการนำเรื่องย้ายผู้บริหารโรงเรียนเสนอต่อ กปอ./ก. เพื่อพิจารณาเสนอแนะ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่านำเสนอบุคคล ที่จะย้ายทุกคน โดยจัดเรียงลำดับให้ กปอ./ก. พิจารณา (ร้อยละ 74.80)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า นำเสนอบุคคล ที่จะย้ายทุกคนโดยจัดเรียงลำดับให้ กปอ./ก. พิจารณา (ร้อยละ 73.01)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า นำเสนอบุคคล ที่จะย้ายทุกคนโดยจัดเรียงลำดับให้ กปอ./ก. พิจารณา (ร้อยละ 76.67)

10. การพิจารณาย้ายผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ กปอ./ก. มีความเห็นสอดคล้องตรงกันกับที่ สปอ./ก. เสนอหรือไม่ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าเห็นสอดคล้องตรงกัน (ร้อยละ 95.12)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน (ร้อยละ 95.24)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีความเห็นสอดคล้องตรงกัน (ร้อยละ 95.00)

11. การพิจารณาจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ กปจ. มีมติเห็นชอบตามที่เสนอไปจาก สปอ./ก. หรือไม่ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าเห็นชอบ (ร้อยละ 91.87 )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ. และ ผช.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับ ภาพรวม โดย

ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า เห็นชอบ (ร้อยละ 92.06)

ผช.ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า เห็นชอบ (ร้อยละ 91.67)

12. เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนว่างในอำเภอ สปอ./ก.สามารถดำเนินการ เสนอให้มีการย้ายภายในอำเภอก่อนได้หรือไม่ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าไม่ได้ (ร้อยละ 68.29)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ. และ ผช.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับ ภาพรวม โดย

ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่ได้ (ร้อยละ 71.43)

ผช.ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่ได้ (ร้อยละ 65.00)

13. สปอ./ก. มีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายครูผู้สอนนอกเหนือไปจาก หลักเกณฑ์ของ สปจ., สปช. หรือไม่ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี (ร้อยละ 86.18)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ.และผช.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดย

ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มี (ร้อยละ 82.54)

ผช.ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มี (ร้อยละ 90.00)

14. การดำเนินการย้ายครูผู้สอนกรณีปกติ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงกำหนดการย้าย ตำแหน่งที่รับย้าย และหลักเกณฑ์ การย้าย(ร้อยละ 89.43) รองลงมาคือ ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่โดยเร็วเมื่อได้รับ คำสั่งแต่งตั้งให้ย้ายได้ (ร้อยละ 63.41)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ.และ ผช.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับ ภาพรวมโดย

ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 88.89) รองลงมาคือ

ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่โดยเร็วเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ย้ายได้ (ร้อยละ 65.08)

ผศ. ทน. ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 90.00) รองลงมาคือ ส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่โดยเร็วเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ย้ายได้ (ร้อยละ 61.67)

15. เมื่อมีตำแหน่งว่างรับย้ายได้ภายในอำเภอ สปอ./ก.สามารถดำเนินการเสนอให้มีการย้ายครูผู้สอนภายในอำเภอก่อนได้หรือไม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าไม่ได้ (ร้อยละ 82.93)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ.และ ผศ.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับ ภาพรวม โดย

ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่ได้ (ร้อยละ 80.95)

ผศ.ทน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่ได้ (ร้อยละ 85.00)

16. ครูผู้สอนที่ขอย้ายใช้เหตุผลอะไรมากที่สุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า สะดวกในการเดินทางมากที่สุด (ร้อยละ 32.52) รองลงมาตามลำดับ คือ กลับภูมิลำเนาเดิม (ร้อยละ 31.71) และอยู่ร่วมคู่สมรส (ร้อยละ 21.95)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า

ทน.ปอ. ระบุว่าสะดวกในการเดินทางมากที่สุด (ร้อยละ 34.92) รองลงมาตามลำดับ คือ กลับภูมิลำเนาเดิม (ร้อยละ 26.98) และอยู่ร่วมคู่สมรส (ร้อยละ 20.63)

ผศ.ทน.ปอ. ระบุว่ากลับภูมิลำเนาเดิมมากที่สุด (ร้อยละ 36.67) รองลงมาตามลำดับ คือ สะดวกในการเดินทาง (ร้อยละ 30.00) และอยู่ร่วมคู่สมรส (ร้อยละ 23.33)

17. การพิจารณารับรองในแบบคำขอโอนของครูในฐานะผู้บังคับบัญชา สอผ./ก. คำนึงถึงสิ่งใดมากที่สุด พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการของผู้โอน (ร้อยละ 54.47) รองลงมา คือ ความขาดแคลนครูและความจำเป็นของโรงเรียนที่ผู้ขอโอนดำรงตำแหน่ง (ร้อยละ 24.39)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ทน.ปอ.และ ผศ.ทน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับ ภาพรวม โดย

ทน.ปอ. ระบุว่าส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการของผู้โอน (ร้อยละ 57.14) รองลงมา คือ ความขาดแคลนครูและความจำเป็นของโรงเรียนที่ผู้ขอโอน (ร้อยละ 20.64)

ผช.หน.ปอ.ระบุว่า ส่วนใหญ่ระบุว่า คำนึงถึงความต้องการของผู้โอน  
 (ร้อยละ 51.67) รองลงมา คือ ความขาดแคลนครูและความจำเป็นของโรงเรียนผู้ชอโอน  
 (ร้อยละ 28.33)

18. การพิจารณาเสนอแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงสิ่งใด  
 มากที่สุด พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า เสนอตามที่โรงเรียนเสนอมา  
 (ร้อยละ 68.29) รองลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม(ร้อยละ 27.64)  
 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่าหน.ปอ.และผช.หน.ปอ.ระบุสอดคล้องกับภาพรวม  
 โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า เสนอตามที่โรงเรียนเสนอมา(ร้อยละ 65.08) รองลงมา  
 คือ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม(ร้อยละ 30.16)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าเสนอตามที่โรงเรียนเสนอมา (ร้อยละ 71.67) รอง  
 ลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม(ร้อยละ 25.00)

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหาร  
งานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12  
ด้านงานพัฒนาบุคลากร

ข้อ	งานพัฒนาบุคลากร	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
19.	สปอ./ก.มีการดำเนินการ พัฒนาครูอย่างไร						
	-หาความจำเป็นหรือปัญหา						
	ในการพัฒนา	46	73.01	47	78.33	93	75.61
	-สำรวจความต้องการพัฒนา	41	65.08	30	50.00	71	57.72
	-วางแผนในการพัฒนา	47	74.60	47	78.33	94	76.42
	-ติดตามและประเมินผล						
	การพัฒนา	37	58.73	33	55.00	70	56.91
20.	สปอ./ก.จัดให้มีการพัฒนาครู						
	โดยวิธีใดมากที่สุด						
	-การประชุมทางวิชาการ	10	15.88	9	15.00	19	15.45
	-การอบรมสัมมนา	40	63.49	38	63.33	78	63.41
	-การดูงาน	3	4.76	2	3.33	5	4.07
	-การศึกษาต่อ	-	-	-	-	-	-
	-การจัดทำคู่มือ เอกสาร						
	ให้ศึกษา	3	4.76	1	1.67	4	3.25



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	งานพัฒนาบุคลากร	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 60)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 123)	(N <sub>4</sub> = 123)
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	-การพัฒนาทีมงาน เช่น เทคนิคควิซี, การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์, การบริหารแบบมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	-
	-การให้คำปรึกษาประชุมชี้แจง	7	11.11	10	16.67	17	13.82
21.	สปอ./ก. มีวิถีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาครู อย่างไร						
	-ประสานงานติดต่อวิทยากร ให้โรงเรียน, กลุ่มโรงเรียน	30	47.62	28	46.67	58	47.15
	-แจ้งข่าวสารที่หน่วยงาน ต่าง ๆ จัดกิจกรรม การพัฒนาให้ครูทราบ	52	82.54	53	88.33	105	85.36
	-สปอ./ก. จัดสรรงบประมาณ ให้	32	50.79	16	26.67	48	39.02
	-ให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน จัดสรรงบประมาณให้	20	31.75	14	23.33	34	27.64
	-อนุญาตให้ครูไปเข้ารับการ พัฒนาที่หน่วยงานอื่นจัด	42	66.67	43	71.67	85	69.10

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ	งานพัฒนาบุคลากร	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 60)	(N <sub>4</sub> = 60)	(N <sub>5</sub> = 123)	(N <sub>6</sub> = 123)
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
22. ครูส่วนใหญ่สนใจและกระตือรือร้นเข้ารับการพัฒนาโดยวิธีใด							
	-การประชุมทางวิชาการ	26	41.27	26	43.33	52	42.28
	-การอบรม สัมมนา	53	84.13	49	81.67	102	82.93
	-การดูงาน	47	74.60	35	58.33	82	66.67
	-การศึกษาต่อ	19	30.16	14	23.33	33	26.83
	-การศึกษาเอกสารคู่มือด้วยตนเอง	11	17.46	9	15.00	20	16.26
	-การพัฒนาที่มงาน	6	9.52	4	6.67	10	8.13
	-การให้คำปรึกษาประชุมที่แจ่ง	17	26.98	15	25.00	32	26.02
23. ครูส่วนใหญ่สนใจและกระตือรือร้นเข้ารับการพัฒนาเมื่อใครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา							
	-ส.ปอ./ก.	33	52.38	36	60.00	69	56.10
	-โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน	13	20.63	11	18.33	24	19.51
	-ส.ปจ.หรือ ส.ปช.	48	76.19	48	80.00	96	78.05
	-หน่วยงานอื่น	18	28.57	12	20.00	30	24.39

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	งานพัฒนาบุคลากร	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
24.	ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว						
	สปก./ก.ดำเนินการเพื่อใช้						
	ประโยชน์อย่างไร						
	-มอบหมายงานให้เหมาะกับ						
	ความรู้ความสามารถ	44	69.84	37	61.67	81	65.85
	-มอบหมายให้เป็นวิทยากร						
	ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
	ภายใน สปก./ก.	44	69.84	30	50.00	74	60.16
	-ส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงาน						
	วิจัยหรือโครงการต่าง ๆ	25	39.68	19	31.67	44	35.77
	-ไม่ได้มอบหมายหรือให้โอกาส						
	นอกจากงานในหน้าที่	13	20.63	11	18.33	24	19.51

จากตารางที่ 5 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษาที่ 12 ด้านงานพัฒนาบุคลากร ปรากฏผล ดังนี้

19. การดำเนินการพัฒนาครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า มีการวางแผนในการพัฒนา (ร้อยละ 76.42) รองลงมาตามลำดับคือ หาความจำเป็นหรือปัญหาในการพัฒนา (ร้อยละ 75.61) สำนวญความต้องการในการพัฒนา (ร้อยละ 57.72) และติดตามประเมินผลการพัฒนา (ร้อยละ 56.91)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม คือ ส่วนใหญ่ระบุว่า วางแผนในการพัฒนา (ร้อยละ 74.60) รองลงมาตามลำดับคือ หาความจำเป็นหรือปัญหาในการพัฒนา (ร้อยละ 73.01) สำรวจความต้องการในการพัฒนา (ร้อยละ 65.08) และติดตามประเมินผลการพัฒนา (ร้อยละ 58.73)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า หาความจำเป็นหรือปัญหาในการพัฒนา (ร้อยละ 78.33) เท่ากับวางแผนในการพัฒนา (ร้อยละ 78.33) รองลงมาตามลำดับ คือ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา (ร้อยละ 55.00) และสำรวจความต้องการพัฒนา (ร้อยละ 50.00)

20. วิธีการพัฒนาครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า จัดให้มีการพัฒนาครูโดยวิธีการอบรมสัมมนา (ร้อยละ 63.41)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า โดยวิธีการอบรมสัมมนา (ร้อยละ 63.49)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า โดยวิธีการอบรมสัมมนา (ร้อยละ 63.33)

21. วิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า แจกข่าวสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมการพัฒนาให้ครูทราบ (ร้อยละ 85.36) รองลงมาตามลำดับ คือ อนุญาตให้ครูไปเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานอื่นจัด (ร้อยละ 69.10) และประสานงานติดต่อวิทยากรให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน (ร้อยละ 47.15)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่าหน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า แจกข่าวสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมการพัฒนาให้ครูทราบ (ร้อยละ 82.54) รองลงมาตามลำดับ คือ อนุญาตให้ครูไปเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานอื่นจัด (ร้อยละ 66.67) และสพ. / ก จัดสรรงบประมาณให้ (ร้อยละ 50.79)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า แจกข่าวสารที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดกิจกรรมการพัฒนาให้ครูทราบ (ร้อยละ 88.33) รองลงมาตามลำดับ คือ อนุญาตให้ครูไปเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานอื่นจัด (ร้อยละ 71.67) และประสานงานติดต่อวิทยากรให้ (ร้อยละ 46.67)

22. วิธีการที่ครูส่วนใหญ่สนใจและกระตือรือร้นเข้ารับการพัฒนา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า การอบรมสัมมนา (ร้อยละ 82.93) รองลงมาตามลำดับ คือ การดูงาน (ร้อยละ 66.67) และการประชุมทางวิชาการ (ร้อยละ 42.28)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า การอบรมสัมมนา (ร้อยละ 84.13) รองลงมาตามลำดับ คือ การดูงาน (ร้อยละ 74.60) และการประชุมทางวิชาการ (ร้อยละ 41.27)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า การอบรมสัมมนา (ร้อยละ 81.67) รองลงมาตามลำดับ คือ การดูงาน (ร้อยละ 58.33) และการประชุมทางวิชาการ (ร้อยละ 43.33)

23. หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาที่ครูส่วนใหญ่สนใจและกระตือรือร้นเข้ารับการ พัฒนา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า สปจ. หรือ สปช. (ร้อยละ 78.05) รองลงมา คือ สปอ./ก. (ร้อยละ 56.10)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า สปจ. หรือ สปช. (ร้อยละ 76.19) รองลงมาคือ สปอ./ก. (ร้อยละ 52.38)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า สปจ. หรือ สปช. (ร้อยละ 80.00) รองลงมา คือ สปอ./ก. (ร้อยละ 60.00)

24. การดำเนินการของ สปอ./ก. เพื่อใช้ประโยชน์กับครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว พบ ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 65.85) รองลงมาตามลำดับ คือ มอบหมายให้เป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู ภาสอิน สปอ./ก. (ร้อยละ 60.16) และส่งเสริมสนับสนุนให้ทำผลงานวิจัยหรือโครงการต่าง ๆ (ร้อยละ 35.77)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มอบหมายงานให้ เหมาะกับความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 69.84) เท่ากับ มอบหมายให้เป็นวิทยากรในการจัด กิจกรรมพัฒนาครูภาสอิน สปอ./ก. (ร้อยละ 69.84) และรองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ทำผลงานวิจัยหรือโครงการต่าง ๆ (ร้อยละ 39.68)

ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดยส่วนใหญ่ระบุว่า มอบหมายงานให้ เหมาะกับความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 61.67) รองลงมาตามลำดับคือ มอบหมายให้เป็น วิทยากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูภาสอิน สปอ./ก. (ร้อยละ 50.00) และส่งเสริมสนับสนุนให้ ทำผลงานวิจัยหรือโครงการต่าง ๆ (ร้อยละ 31.67)

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน  
บุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12  
ด้านงานทะเบียนประวัติ

ข้อ	งานทะเบียนประวัติ	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
25.	สปอ./ก. มีการจัดทำ ทะเบียนประวัติข้าราชการ ครูไว้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน หรือไม่						
	-ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	47	74.60	46	76.67	93	75.61
	-ไม่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	16	25.40	14	23.33	30	24.39
26.	สปอ./ก. ได้นำข้อมูลจาก ทะเบียนประวัติข้าราชการครู ไปใช้ประโยชน์ด้านใดมากที่สุด						
	-การพิจารณาความดีความชอบ	24	38.10	19	31.67	43	34.96
	-การเลื่อนตำแหน่ง	18	28.58	17	28.33	35	28.46
	-การย้าย-โอน	8	12.70	9	15.00	17	13.82
	-การพัฒนาบุคลากร	11	17.46	14	23.33	25	20.32
	-การดำเนินการทางวินัย	1	1.58	-	-	1	0.81
	-อื่น ๆ	1	1.58	1	1.67	2	1.63

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	งานทะเบียนประวัติ	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
		(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
27.	การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูอย่างไร						
	-ให้ครูเป็นผู้ขอเอง	31	49.21	34	56.67	65	52.84
	-ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับขอให้	36	57.14	26	43.33	62	50.41
	-สปอ./ก. เป็นผู้ขอให้ครูทุกคน	8	12.70	5	8.33	13	10.60
	-สปอ./ก. ตรวจสอบคุณสมบัติ และความถูกต้องในแบบฟอร์ม คำขอก่อนส่งสปร.	46	73.02	45	75.00	91	73.98
	-สปอ./ก. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับ พระราชทานเครื่องราช- อิสริยาภรณ์ไว้เพื่อการตรวจสอบ ในการพิจารณาเสนอขอแต่ละปี	43	68.25	40	66.67	83	67.48
28.	เมื่อครูยื่นใบลาขอคนยุขาด						
	ลาหยุดราชการต่อ หน.ปอ./ก. ไม่ถูกต้องตามระเบียบการลา สปอ./ก. อนุญาตหรือไม่						
	-ไม่อนุญาต	41	65.08	36	60.00	77	62.60
	-อนุญาตเป็นบางกรณี	22	34.92	24	40.00	46	37.40

จากตารางที่ 6 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้านงานทะเบียนประวัติ ปรากฏผล ดังนี้

25. การจัดทำทะเบียนประวัติ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูไว้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 75.61)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ.และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูไว้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน (ร้อยละ 74.60)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่ามีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูไว้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน (ร้อยละ 76.67)

26. การนำข้อมูลจากทะเบียนประวัติไปใช้ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุว่า ได้นำข้อมูลจากทะเบียนประวัติข้าราชการครูไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณา ความดีความชอบมากที่สุด (ร้อยละ 34.96) รองลงมาตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 28.46) การพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 20.32) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.63)

ข้อความที่ระบุว่าเป็นอื่น ๆ คือเกี่ยวกับการเบิกเงินสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ.และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ. ระบุว่าใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด (ร้อยละ 38.10) รองลงมาตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 28.58) การพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 17.46) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.58)

ข้อความที่ระบุว่าเป็นอื่น ๆ คือเกี่ยวกับการเบิกเงินสวัสดิการ

ผช.หน.ปอ. ระบุว่าใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด (ร้อยละ 31.67) รองลงมาตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 28.33) การพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 23.33) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.67)

ข้อความที่ระบุว่าเป็นอื่น ๆ คือเกี่ยวกับการเบิกเงินสวัสดิการ

27. การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ตรวจสอบคุณสมบัติ และความถูกต้องในแบบฟอร์ม





ค่าชอกก่อนส่ง สปจ. (ร้อยละ 73.98) รองลงมาตามลำดับ คือจัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไว้ เพื่อการตรวจสอบในการพิจารณาเสนอขอแต่ละปี(ร้อยละ 67.48) และให้ครูเป็นผู้ขอเอง (ร้อยละ 52.84)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า สปจ./ก. ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องในแบบฟอร์มค่าชอกก่อนส่ง สปจ. (ร้อยละ 73.02) รองลงมาตามลำดับ คือจัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไว้ เพื่อการตรวจสอบในการพิจารณาเสนอขอแต่ละปี (ร้อยละ 68.25) และให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับขอให้ (ร้อยละ 57.14)

ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวม โดยส่วนใหญ่ระบุว่า ตรวจสอบคุณสมบัติและความถูกต้องในแบบฟอร์มค่าชอกก่อนส่ง สปจ. (ร้อยละ 75.00) รองลงมาตามลำดับ คือ จัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไว้ เพื่อการตรวจสอบในการพิจารณาเสนอขอแต่ละปี (ร้อยละ 66.67) และให้ครูเป็นผู้ขอเอง (ร้อยละ 56.67)

28. การอนุญาตให้ครูลาหยุดราชการ เมื่อครูยื่นใบลาขออนุญาตลาหยุดราชการต่อ หน.ปอ./ก. ไม่ถูกต้องตามระเบียบการลา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่อนุญาต (ร้อยละ 62.60) รองลงมา คืออนุญาต เป็นบางกรณี(ร้อยละ 37.40)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม คือ

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่อนุญาต (ร้อยละ 65.08) และ อนุญาต เป็นบางกรณี (ร้อยละ 37.40)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่อนุญาต (ร้อยละ 60.00) และ อนุญาต เป็นบางกรณี (ร้อยละ 40.00)

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน  
บุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12  
ด้านงานวินัยและการรักษาวินัย

	หน. ปอ.		ผศ. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>u</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
<b>29. ข้าราชการครูที่ทำผิดวินัยได้รับการ</b>						
ลงโทษสถานใดมากที่สุด						
- ภาคทัณฑ์	42	66.67	39	65.00	81	65.85
- ตัดเงินเดือน	20	31.74	20	33.33	40	32.52
- ลดขั้นเงินเดือน	-	-	-	-	-	-
- ปลดออก	-	-	-	-	-	-
- ไล่ออก	1	1.59	1	1.67	2	1.63
<b>30. ข้าราชการครูของ สปอ./ก.</b>						
มีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับ						
สาเหตุใดมากที่สุด						
- การทุจริต	2	3.17	2	3.33	4	3.25
- เมาสู่รา	14	22.22	8	13.33	22	17.89
- เล่นการพนัน	5	7.94	4	6.67	9	7.32
- ซู้สาว	5	7.94	6	10.00	11	8.94
- ทะเลาะวิวาท	6	9.52	7	11.67	13	10.57
- ละทิ้งหน้าที่ราชการ	30	47.62	31	51.67	61	49.59
- อื่น ๆ	1	1.59	2	3.33	3	2.44

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>u</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
31 สปอ./ก. ทราบว่า						
ข้าราชการครูประพฤติกมิวินัย						
โดยวิธีใดมากที่สุด						
-โดยการรายงานของ						
ผู้บังคับบัญชา	33	52.38	32	53.33	65	52.84
-หน.ปอ. ทราบด้วยตนเอง	7	11.11	-	-	7	5.70
-โดยการร้องทุกข์	3	4.76	3	5.00	6	4.88
-โดยการรอกทษณ์	-	-	-	-	-	-
-โดยการร้องเรียนกล่าวโทษ	20	31.75	25	41.67	45	36.58
32. การร้องเรียนกล่าวโทษ						
กระทำโดยวิธีใดมากที่สุด						
-โดยหนังสือและการลงชื่อ						
ที่อยู่หรือตำแหน่งของผู้ร้อง	24	38.29	24	40.00	48	39.02
-โดยบัตรสนเท่ห์	27	42.86	25	41.67	52	42.28
-โดยวาจา	12	19.50	11	18.33	23	18.70
33. เมื่อทราบว่าข้าราชการครู						
กระทำมิวินัย สปอ./ก.						
ดำเนินการทางวินัยโดย						
วิธีใดมากที่สุด						

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	หน.ปส.		ผช.หน.ปส.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 123)	(N <sub>4</sub> = 123)
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- เรียกตัวมาพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน หรือไกล่เกลี่ย						
รวมก่อน	39	61.90	36	60.00	75	60.98
- ส่งเรื่องให้โรงเรียน ดำเนินการทางวินัย						
ตามอำนาจหน้าที่ก่อน	13	20.64	19	31.67	32	26.02
- สปอ./ก. ดำเนินการ ทางวินัยเอง	6	9.52	5	8.33	11	8.94
- รายงานให้ สปจ. ดำเนินการ ทางวินัย	4	6.35	-	-	4	3.25
- ینگเฉยปล่อยให้เรื่องเงืบ หายไปเอง	1	1.59	-	-	1	0.81
34. สปอ./ก. มีการส่งเสริม การรักษาวินัยของข้าราชการ ครูอย่างไร						
- กำหนดนโยบายเกี่ยวกับวินัย ไว้ชัดเจน	19	30.16	18	30.00	37	30.08
- จัดฝึกอบรมให้รู้เรื่องวินัย	31	49.21	25	41.67	56	45.53
- จัดทำเอกสารคำแนะนำหรือ คู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย	26	41.27	19	31.67	45	36.58

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ชื่อ งานวิจัยและการรักษาวิจัย	หน. ปอ.		พช. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
-ประชุมชี้แจงก่อสร้างส้วมาเสมอ	47	74.60	41	68.33	88	71.54
-จัดบรรยายพิเศษในวาระ โอกาสต่าง ๆ	14	22.22	12	20.00	26	21.14
-สร้างค่านิยมอุดมการณ์ โดยทำเป็นข้อตกลง	18	28.57	11	18.33	29	23.58
-จัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับคุณธรรม	15	23.81	23	38.33	38	30.89

จากตารางที่ 7 แสดงสถานการณ์บริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษา  
เขตการศึกษา 12 ด้านงานวิจัยและการรักษาวิจัย ปรากฏผล ดังนี้

29. การลงโทษข้าราชการครูที่ทำผิดวินัย พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ลงโทษโดยการภาคทัณฑ์ (ร้อยละ 65.85) และรองลงมา คือ ตัดเงินเดือน (ร้อยละ 32.52)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน. ปอ. และ พช. หน. ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ  
ภาพรวม โดย

หน. ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า ลงโทษโดยการภาคทัณฑ์ (ร้อยละ 66.67) และรองลงมา  
คือ ตัดเงินเดือน (ร้อยละ 31.74)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าลงโทษโดยการภาคทัณฑ์ (ร้อยละ 65.00) และรองลงมา คือ ตัดเงินเดือน (ร้อยละ 33.33)

30. สาเหตุที่ข้าราชการครุมีการกระทำผิดวินัย พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด (ร้อยละ 49.59) และรองลงมา คือ เมาส์รา (ร้อยละ 17.89) และอื่น ๆ (ร้อยละ 2.44)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่มีครูทำผิดวินัย

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ระบุว่า ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด (ร้อยละ 47.62) และรองลงมา คือ เมาส์รา (ร้อยละ 22.22) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.59)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่มีครูทำผิดวินัย

ผช.หน.ปอ. ระบุว่า ละทิ้งหน้าที่ราชการมากที่สุด (ร้อยละ 51.67) และรองลงมา คือ เมาส์รา (ร้อยละ 13.33) และอื่น ๆ (ร้อยละ 3.33)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่มีครูทำผิดวินัย และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

31. วิธีที่ สปอ./ก.ทราบที่ข้าราชการครูประพฤติผิดวินัย พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า โดยวิธีการรายงานของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 52.84) และรองลงมา คือ โดยการร้องเรียนกล่าวโทษ (ร้อยละ 36.58)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า โดยวิธีการรายงานของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 52.38) และรองลงมา คือ โดยการร้องเรียนกล่าวโทษ (ร้อยละ 31.75)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า โดยวิธีการรายงานของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 53.33) และรองลงมา คือ โดยการร้องเรียนกล่าวโทษ (ร้อยละ 41.67)

32. วิธีการร้องเรียนกล่าวโทษ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า กระทำโดยบัตรสนเท่ห์มากที่สุด (ร้อยละ 42.28) และรองลงมา คือ โดยหนังสือ และมีการลงชื่อที่อยู่หรือตำแหน่งของผู้ร้อง (ร้อยละ 39.02)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ระบุว่าโดยบัตรสนเท่ห์มากที่สุด (ร้อยละ 42.86) และรองลงมา คือ โดยหนังสือ และมีการลงชื่อที่อยู่หรือตำแหน่งของผู้ร้อง (ร้อยละ 38.29)

ผช.หน.ปอ. ระบุว่า โดยบัตรสนเท่ห์มากที่สุด (ร้อยละ 41.67) และรองลงมา คือ โดยหนังสือ และมีการลงชื่อที่อยู่หรือตำแหน่งของผู้ร้อง (ร้อยละ 40.00)

33. วิธีการดำเนินการทางวินัยเมื่อ สปอ./ก.ทราบเข้าราชการครุกระทำผิดวินัยพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าโดยวิธีเรียกตัวมาพูดคุย ว่ากล่าวตักเตือนใกล้เกลี่ยรอมช่อมก่อน (ร้อยละ 60.98) และรองลงมา คือ ส่งเรื่องให้โรงเรียนดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ก่อน (ร้อยละ 23.02)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ ระบุว่า โดยวิธีเรียกตัวมาพูดคุย ว่ากล่าวตักเตือนใกล้เกลี่ยรอมช่อมก่อน (ร้อยละ 61.90) และรองลงมา คือ ส่งเรื่องให้โรงเรียนดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ก่อน (ร้อยละ 20.64)

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าโดยวิธีเรียกตัวมาพูดคุย ว่ากล่าวตักเตือนใกล้เกลี่ยรอมช่อมก่อน (ร้อยละ 60.00) และรองลงมา คือ ส่งเรื่องให้โรงเรียนดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ก่อน (ร้อยละ 31.67)

34. วิธีการส่งเสริมการรักษาวินัยของข้าราชการครู พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าโดยการประชุมที่แจ้งอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 71.54) และรองลงมาตามลำดับ คือ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องวินัย (ร้อยละ 45.53) และจัดทำเอกสารคำแนะนำหรือคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย (ร้อยละ 36.58)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวมโดยส่วนใหญ่ระบุว่าประชุมที่แจ้งอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 74.60) และรองลงมาตามลำดับ คือ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องวินัย (ร้อยละ 49.21) และจัดทำเอกสารคำแนะนำหรือคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย (ร้อยละ 41.27)

พช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าโดยการประชุมชี้แจงอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 68.33) และรองลงมาตามลำดับ คือจัดฝึกอบรมให้รู้เรื่องวินัย (ร้อยละ 41.67) และจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม (ร้อยละ 38.33)

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ด้าน งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน

	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 123)	(N <sub>2</sub> = 123)
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
35. สปอ./ก. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนระดับ						
เลื่อนตำแหน่งอย่างไร						
-เสนอข่าวสารข้อมูลการเลื่อนระดับและตำแหน่งให้ทราบ	54	85.71	37	61.67	91	73.98
-เสนอแนะและแนะนำการขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง	52	82.54	45	75.00	97	78.86
-จัดทำเอกสารคู่มือแนวปฏิบัติ						
การขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง	26	41.27	24	40.00	50	40.65
-ตรวจสอบและรับรองผลการปฏิบัติงานของผู้ขอเลื่อนระดับ						
และตำแหน่ง	36	57.14	35	58.33	71	57.72



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	หน. ปอ.		ผช. หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>c</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และการโอนเงินเดือน						
- จัดฝึกอบรมปฏิบัติการเพื่อ เตรียมตัวให้	19	30.16	9	15.00	28	22.76
- จัดวิทยากรบรรยายให้ความรู้	22	34.92	14	23.33	36	29.27
36. ในการขอปรับปรุงกำหนด ตำแหน่งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้น ส.ปอ./ก. ดำเนินการอย่างไร						
- จัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่าง ๆ						
บริการให้แก่ครู	43	68.25	33	55.00	76	61.79
- ให้ครูจัดทำคำขอลอง	35	55.55	37	61.67	72	58.54
- จัดทำคำขอให้แก่ครู	10	15.87	9	15.00	19	15.45
- ให้หัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้จัดทำ คำขอให้แก่ครูผู้ขอ	3	4.76	2	3.33	5	4.06
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่ หน. ปอ./ก. จะรับรอง	27	42.86	21	35.00	48	39.02
- หน. ปอ./ก. รับรองผลการ ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้า สถานศึกษา ประเมินผล และรับรองไว้	36	57.14	40	66.67	76	61.79

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	หน. ปอ.		ผศ.หน. ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
37. สปอ. / ก. มีหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาความดีความชอบเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกเหนือเพิ่มเติมจาก หลักเกณฑ์ ของ สปจ., สปช. หรือไม่						
-มี	17	26.98	20	33.33	37	30.08
-ไม่มี	46	73.02	40	66.67	86	69.92
38. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สปอ. / ก. คำนึงข้อใดเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการพิจารณา						
-พฤติกรรมการทำงาน	41	65.08	34	56.67	75	61.07
-ผลการปฏิบัติงาน	53	84.13	51	85.00	104	84.55
-สถิติการลา	30	47.62	23	38.33	53	43.09
-ระยะเวลาความถี่-ห่าง ของการได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น	43	68.25	45	75.00	88	71.54
-การให้ความร่วมมือและสนอง นโยบายของ สปอ. / ก.	35	55.55	32	53.33	67	54.47

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 60)	(N <sub>4</sub> = 60)	(N <sub>5</sub> = 123)	(N <sub>6</sub> = 123)
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
-ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของ นักเรียน	36	57.14	28	46.67	64	52.03
39. สปอ./ก. มีการประเมินผล ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของหัวหน้า สถานศึกษาอย่างไร						
-แต่งตั้งคณะกรรมการออกไป ประเมินที่โรงเรียน	23	36.51	21	35.00	44	35.77
-ให้รายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์มที่ สปอ./ก. กำหนด	27	42.86	27	45.00	54	43.90
-ให้ประธานกลุ่มโรงเรียน ประเมินแล้วรายงาน สปอ./ก.	17	26.98	17	28.33	34	27.64
-ให้รายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์มที่หัวหน้าสถาน ศึกษากำหนดเองโดยอิสระ	12	19.05	8	13.33	20	16.26
-หน.ปอ./ก. เป็นผู้ประเมิน เนื่องคนเดียว	13	20.63	27	45.00	40	32.52

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 123)	(N <sub>4</sub> = 123)
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และการโอนเงินเดือน						
-หน.ปอ./ก. ประเมินร่วมกัน						
ผช.หน.ปอ./ก.หรือหัวหน้า						
งานของ สปอ./ก.	43	68.25	25	41.67	68	55.28
40. เมื่อมีปัญหาร้องเรียนการ พิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของครูผู้สอน สปอ./ก.ปฏิบัติโดยวิธีใด มากที่สุด						
-เสนอตามที่โรงเรียนและกลุ่ม						
โรงเรียนพิจารณาเสนอมา	12	19.05	21	35.00	33	26.83
-ให้โรงเรียนและกลุ่ม						
โรงเรียนพิจารณา						
ทบทวนใหม่	32	50.79	26	43.34	58	47.15
-ตั้งกรรมการตรวจสอบ						
ข้อเท็จจริงแล้ว สปอ./ก.						
พิจารณาตัดสินใหม่	8	12.70	5	8.33	13	10.57
-เสนอให้ที่ประชุม กปอ./ก.						
ตัดสิน	11	17.46	8	13.33	19	15.45
41. การเสนอความดีความชอบ โอนเงินเดือน 2 ชั้นต่อ						

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ชื่อ งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม	
	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>1</sub> = 63)	(N <sub>2</sub> = 60)	(N <sub>3</sub> = 123)	(N <sub>4</sub> = 123)
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ที่ประชุม กปอ./ก.เมื่อ						
กปอ./ก. มีความเห็นขัดแย้ง						
ไม่เห็นด้วย สปอ./ก.ปฏิบัติโดย						
วิธีใดมากที่สุด						
- ยืนยันเสนอตามเดิม	6	9.52	9	15.00	15	12.20
- ถอนเรื่องกลับมาพิจารณา						
ทบทวนใหม่ เมื่อเห็นว่า						
เหมาะสมถูกต้องก็จะเสนอ						
ยืนยันตามเดิม	48	76.19	42	70.00	90	73.17
- เสนอเปลี่ยนตัวบุคคลใหม่						
ตามที่ สปอ./ก. เห็นสมควร	6	9.52	5	8.34	11	8.94
- เสนอเปลี่ยนตัวใหม่ตามที่						
กปอ. เห็นสมควร	2	3.18	2	3.33	4	3.25
- อื่น ๆ	1	1.59	2	3.33	3	2.44

จากตารางที่ 8 แสดงสภาพการบริหารงานบุคคลหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ  
เขตการศึกษา 12 ด้านงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน ปรากฏผล ดังนี้  
35. วิธีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดูเรียนระดับเรียนตำแหน่ง พบว่าใน  
ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ว่า เสนอแนะและแนะนำการขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง

(ร้อยละ 78.86) และรองลงมาตามลำดับ คือ เสนอข่าวสารข้อมูลการเลื่อนระดับ และตำแหน่งให้ทราบ (ร้อยละ 73.98) ตรวจสอบและรับรองผลการปฏิบัติงานของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง (ร้อยละ 57.72)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ ส่วนใหญ่ระบุว่า เสนอข่าวสารข้อมูลการเลื่อนระดับและตำแหน่งให้ทราบ (ร้อยละ 85.71) รองลงมาตามลำดับ คือ เสนอแนะและแนะนำการขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง (ร้อยละ 82.54) ) ตรวจสอบและรับรองผลการปฏิบัติงานของผู้ขอเลื่อนระดับและตำแหน่ง (ร้อยละ 57.14)

ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวมโดยส่วนใหญ่ระบุว่า เสนอแนะและแนะนำ (ร้อยละ 75.00) และรองลงมาตามลำดับ คือ เสนอข่าวสารข้อมูลให้ทราบ (ร้อยละ 61.67) ตรวจสอบและรับรองผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 58.33)

36. การดำเนินการของ สปอ./ก. ในการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ดำเนินการโดยจัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการให้แก่ครู (ร้อยละ 61.79) ซึ่งเท่ากับการที่ หน.ปอ./ก. รับรองผลการปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลและรับรองไว้ (ร้อยละ 61.79) และรองลงมา คือ ให้ครูจัดทำคำขอเอง (ร้อยละ 58.54)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ ส่วนใหญ่ระบุว่า จัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการให้แก่ครู (ร้อยละ 68.25) รองลงมาตามลำดับ คือ รับรองผลการปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลและรับรองไว้ (ร้อยละ 57.14) และให้ครูจัดทำคำขอเอง (ร้อยละ 55.55)

ผช. หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่า รับรองผลการปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าสถานศึกษาประเมินผลและรับรองไว้ (ร้อยละ 66.67) และรองลงมาตามลำดับ คือ ให้ครูจัดทำคำขอเอง (ร้อยละ 61.67) จัดทำเอกสารแบบฟอร์มต่าง ๆ บริการให้แก่ครู (ร้อยละ 55.00)

37. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกเหนือเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ของ สปจ., สปช. พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มี (ร้อยละ 69.92)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับภาพรวม โดย

หน.ปอ.ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี (ร้อยละ 73.02)

ผช.หน.ปอ.ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มี (ร้อยละ 66.67)

38. ข้อค้ำึงถึงเป็นสำค้ำญในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี กรณีที่มีปัญหาการพิจารณา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.55) รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาความถี่ห่างของการได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น (ร้อยละ 71.54) และพฤติกรรมการทำงาน (ร้อยละ 61.97)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. และ ผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ.ส่วนใหญ่ระบุว่าผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 84.13) รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาความถี่ห่างของการได้ 2 ขั้น (ร้อยละ 68.25) และพฤติกรรมการทำงาน (ร้อยละ 65.08)

ผช.หน.ปอ.ส่วนใหญ่ระบุว่าผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85.00) รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาความถี่ห่างของการได้ 2 ขั้น (ร้อยละ 75.00) และพฤติกรรมการทำงาน (ร้อยละ 56.67)

39. การประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของ หัวหน้าสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า โดย หน.ปอ. ประเมิน ร่วมกับ ผช.หน.ปอ.หรือหัวหน้างานของ สปอ.(ร้อยละ 55.28) รองลงมาตามลำดับ คือ ให้ รายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่ สปอ.กำหนด (ร้อยละ 43.90)และแต่งตั้งคณะกรรมการออกไป ประเมินที่โรงเรียน (ร้อยละ 35.77)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกับภาพรวมโดยส่วนใหญ่ ระบุว่าหน.ปอ. ประเมินร่วมกับ ผช.หน.ปอ.หรือหัวหน้างานของ สปอ.(ร้อยละ 68.25) รองลงมาตามลำดับ คือ ให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่ สปอ.กำหนด (ร้อยละ 42.86)และแต่งตั้งคณะกรรมการออกไป ประเมินที่โรงเรียน (ร้อยละ 36.51)

ผช.หน.ปอ.ให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่สปอ.กำหนด(ร้อยละ 45.00) ซึ่งเท่ากับ หน.ปอ. เป็นผู้ประเมินเพียงคนเดียว (ร้อยละ 45.00) และรองลงมา คือหน.ปอ. ประเมินร่วมกับ ผช.หน.ปอ.หรือหัวหน้างานของ สปอ. (ร้อยละ 41.67)

40. วิธีการปฏิบัติเมื่อมีปัญหาร้องเรียนการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของ ครูผู้สอน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า ปฏิบัติโดยให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน พิจารณาทบทวนใหม่มากที่สุด (ร้อยละ 47.15) รองลงมา คือเสนอตามที่โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนพิจารณาเสนอมา (ร้อยละ 26.83)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ.และผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ. ระบุว่าให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนพิจารณาทบทวนใหม่มากที่สุด (ร้อยละ 50.79) รองลงมา คือเสนอตามที่โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนพิจารณาเสนอมา (ร้อยละ 19.05)

ผช.หน.ปอ. ระบุว่า ให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนพิจารณาทบทวนใหม่ มากที่สุด (ร้อยละ 43.34) รองลงมา คือเสนอตามที่โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนพิจารณาเสนอมา (ร้อยละ 35.00)

41. วิธีการปฏิบัติในการเสนอความดีความชอบเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ต่อที่ประชุม กปอ./ก.เมื่อ กปอ./ก.มีความเห็นขัดแย้งไม่เห็นด้วย พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ปฏิบัติโดยวิธีถอนเรื่องกลับมาพิจารณาทบทวนใหม่ เมื่อเห็นว่าเหมาะสมถูกต้องก็จะ ยืนยันตามเดิม (ร้อยละ 73.17) และอื่น ๆ (ร้อยละ 2.44)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ บันทึกความเห็นของ กปอ.ไว้ แล้วเสนอ สปจ.และไม่ เคยมีการขัดแย้ง

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า หน.ปอ.และผช.หน.ปอ. ระบุสอดคล้องกันกับ ภาพรวม โดย

หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าถอนเรื่องกลับมาพิจารณาทบทวนใหม่ เมื่อเห็นว่าเหมาะสมถูกต้องก็จะยืนยันตามเดิม (ร้อยละ 76.19) และอื่น ๆ (ร้อยละ 1.59)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ บันทึกความเห็นของ กปอ.ไว้ แล้วเสนอ สปจ.

ผช.หน.ปอ. ส่วนใหญ่ระบุว่าถอนเรื่องกลับมาพิจารณาทบทวนใหม่ เมื่อเห็นว่าเหมาะสมถูกต้องก็จะยืนยันตามเดิม (ร้อยละ 70.00) และอื่น ๆ (ร้อยละ 3.33)

ข้อความที่ระบุว่าอื่น ๆ คือ ไม่เคยขัดแย้งกัน



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลของ  
หัวหน้าการประมงศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ปรากฏผล ดังแสดงในตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ในด้านการวางแผนบุคลากร

ปัญหา	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_u = 123)$		
ข้อ	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_u$	$S_u$	
1. สปอ./ก. ไม่มีการจัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่จำเป็นต่อใช้ในการ วางแผนอัตรากำลังครู	2.48	1.16	2.62	1.04	2.55	1.10	ปานกลาง
2. การกระจายอัตรากำลัง ครูเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าโดยให้ครูไปช่วย ราชการทำได้อีก	3.82	1.24	3.68	1.30	3.76	1.26	มาก
3. ครูและหัวหน้าสถาน ศึกษาไม่ให้ความร่วมมือ ในการกระจายกำลังครู	3.27	1.36	3.27	1.34	3.27	1.34	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหา	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_c = 123)$		
ข้อ	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_c$	$S_c$	
งานวางแผนบุคลากร							
4. ครูที่มีความรู้ความ							
สามารถตรงตามสาขา							
วิชาที่โรงเรียนต้องการ							
มีน้อย	3.65	0.99	3.47	1.08	3.56	1.03	มาก
5. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	3.31	0.87	3.26	0.89	3.28	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานวางแผนบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 ( $\bar{X}_1 = 3.31, \bar{X}_2 = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหาผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นปัญหาอยู่ใน 2 ระดับ คือมากและปานกลาง ซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวมแต่ละข้อเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัญหาที่อยู่ในระดับมากมี 2 ข้อได้แก่

ข้อ 2 การกระจายอัตรากำลังครูเพื่อกำกับปัญหาเฉพาะหน้าโดยให้ครูไปช่วยราชการทำได้ยาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.76 ( $\bar{X}_1 = 3.82, \bar{X}_2 = 3.68$ )

ข้อ 4 ครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการมีน้อย ค่าเฉลี่ยรวม 3.56 ( $\bar{X}_1 = 3.65, \bar{X}_2 = 3.47$ ) ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อได้แก่

ข้อ 3 ครูและหัวหน้าสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการกระจายอัตราค่าจ้างครู  
ค่าเฉลี่ยรวม 3.27 ( $\bar{X}_1=3.27, \bar{X}_2=3.27$ )

ข้อ 1 สปอ./ก.ไม่มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผน  
อัตราค่าจ้างครู ค่าเฉลี่ยรวม 2.55 ( $\bar{X}_1 = 2.48, \bar{X}_2=2.62$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามราชข้อดังกล่าว พบว่าความคิดเห็นจะ  
แตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ย คือ ในข้อ 4 ความคิดเห็นของ หน.ปอ.อยู่ในระดับมีปัญหามาก แต่  
ความคิดเห็นของ ผช.หน.ปอ.อยู่ในระดับมีปัญหาปานกลางและในข้อ 1 ความคิดเห็นของหน.ปอ.  
อยู่ในระดับปัญหาน้อย แต่ความคิดเห็นของ ผช.หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาปานกลาง

นอกจากนี้ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีปัญหามากและระดับมีปัญหาปานกลาง  
เหมือนกันทุกข้อ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ในด้านการสรรหาและแต่งตั้ง

ปัญหา	หน.ปอ. ( $N_1 = 63$ )		พช.หน.ปอ. ( $N_2 = 60$ )		รวม ( $N_c = 123$ )		แปลความ
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_c$	$S_c$	
ข้อ 6. การประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เป็น ไปตามความเป็นจริง	2.10	1.13	2.03	1.13	2.07	1.13	น้อย
ข้อ 7. ครูที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ ของโรงเรียน	2.94	1.05	2.80	1.05	2.87	1.05	ปานกลาง
ข้อ 8. ครูผู้สอนไม่ได้รับความ เป็นธรรมในการโยกย้าย	1.98	0.94	1.97	1.01	1.98	0.97	น้อย
ข้อ 9. หัวหน้าสถานศึกษาไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมในการ โยกย้าย	1.83	0.85	1.82	0.85	1.82	0.85	น้อย
ข้อ 10. โรงเรียนเคียดแค้น เรื่องการเรียนการสอน เนื่องจากครูไปช่วย ราชการที่อื่น	2.89	1.21	2.83	1.21	2.86	1.20	ปานกลาง
ข้อ 11. ระเบียบการโยกย้าย และแต่งตั้งไม่เอื้ออำนวย ต่อการบริหารงานของ หน.ปอ./ก.	3.29	1.37	3.38	1.24	3.33	1.30	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหา	หน. ปอ.		ผช. หน. ปอ.		รวม		แปลความ
	(N <sub>1</sub> = 63)		(N <sub>2</sub> = 60)		(N <sub>3</sub> = 123)		
	$\bar{X}_1$	S <sub>1</sub>	$\bar{X}_2$	S <sub>2</sub>	$\bar{X}_3$	S <sub>3</sub>	
12. หน. ปอ. / ก. และ กปอ. / ก. มีความขัดแย้ง ในเรื่องการแต่งตั้งโทกซ้าย หัวหน้าสถานศึกษา	1.89	0.99	1.62	0.90	1.76	0.95	น้อย
13. การพิจารณาย้ายครู เพื่อความเหมาะสมและ ประโยชน์ของทาง ราชการทำได้ยาก	3.52	1.23	3.28	1.43	3.41	1.33	ปานกลาง
14. ผู้รักษาการใน ตำแหน่งบริหารงานไม่มี ประสิทธิภาพ	2.44	1.01	2.40	1.20	2.42	1.10	น้อย
15. ครูที่มีความรู้ความ สามารถขอโอนไปอยู่ หน่วยงานอื่นมากในแต่ละ ละปี	2.06	1.11	1.78	0.87	1.93	1.00	น้อย
16. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	2.50	0.67	2.39	0.65	2.44	0.66	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานสรรหา และแต่งตั้ง  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.44 ( $\bar{X}_1 = 2.50, \bar{X}_2 = 2.39$ )  
เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นปัญหาอยู่ใน  
2 ระดับ คือ ปานกลางและน้อย ซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวมแต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ ได้แก่

ข้อ 13 การกำหนดค่าเพื่อความสะดวกและประโยชน์ของทางราชการทำได้ยาก ค่า  
เฉลี่ยรวม 3.41 ( $\bar{X}_1 = 3.52, \bar{X}_2 = 3.28$ ),

ข้อ 11 ระเบียบการโยกย้ายแต่งตั้งไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของ ทน.ปอ. ค่า  
เฉลี่ยรวม 3.33 ( $\bar{X}_1 = 3.29, \bar{X}_2 = 3.38$ ),

ข้อ 7 ครูที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ค่า  
เฉลี่ยรวม 2.87 ( $\bar{X}_1 = 2.94, \bar{X}_2 = 2.80$ )

ข้อ 10 โรงเรียนเคยคัดค้านเรื่องการเรียนการสอนเนื่องจากมีครูไปช่วยราชการที่อื่น  
ค่าเฉลี่ยรวม 2.86 ( $\bar{X}_1 = 2.89, \bar{X}_2 = 2.83$ )

ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อยมี 6 ข้อ ได้แก่

ข้อ 14 ผู้รักษาการในตำแหน่งบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยรวม 2.42  
( $\bar{X}_1 = 2.44, \bar{X}_2 = 2.40$ )

ข้อ 6 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เป็นไปตามความจริง ค่า  
เฉลี่ยรวม 2.07 ( $\bar{X}_1 = 2.10, \bar{X}_2 = 2.03$ )

ข้อ 8 ครูผู้สอนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโยกย้าย ค่าเฉลี่ยรวม 1.98  
( $\bar{X}_1 = 1.98, \bar{X}_2 = 1.97$ )

ข้อ 15 ครูที่มีความรู้ความสามารถโอนไปอยู่หน่วยงานอื่นมากในแต่ละปี ค่าเฉลี่ยรวม  
1.93 ( $\bar{X}_1 = 2.06, \bar{X}_2 = 1.78$ )

ข้อ 9 หัวหน้าสถานศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโยกย้าย  
ค่าเฉลี่ยรวม 1.82 ( $\bar{X}_1 = 1.83, \bar{X}_2 = 1.82$ )

ข้อ 12 ทน.ปอ./ก. และ ทปอ./ก. มีความเข้มแข็งในเชิงการแต่งตั้งโยกย้ายหัวหน้า  
สถานศึกษา ค่าเฉลี่ยรวม 1.76 ( $\bar{X}_1 = 1.89, \bar{X}_2 = 1.62$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามรายชื่อดังกล่าว พบว่า ความคิดเห็นจะแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยคือ ในข้อ 13 ความคิดเห็นของ หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหามาก แต่ความคิดเห็นของ ผช.หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาปานกลาง

นอกนั้นทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีปัญหาปานกลางและระดับที่มีปัญหาน้อยเหมือนกันทุกข้อ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัญหาในด้านงานพัฒนาบุคลากร

ปัญหา	หน.ปอ. ( $N_1 = 63$ )		ผช.หน.ปอ. ( $N_2 = 60$ )		รวม ( $N_c = 123$ )		แปลความ
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_c$	$S_c$	
ข้อ 17. สปอ./ก. ขาดงบประมาณ ในการพัฒนาครู	3.73	1.02	3.75	1.05	3.74	1.03	มาก
ข้อ 18. ครูขาดความสนใจและ กระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเอง	3.30	0.94	3.25	0.93	3.28	0.94	ปานกลาง
ข้อ 19. สปอ./ก. ขาดวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถที่ จะมาพัฒนาบุคลากร	3.24	0.91	3.40	1.06	3.32	0.99	ปานกลาง
ข้อ 20. ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอน	3.48	0.86	3.22	1.04	3.35	0.96	ปานกลาง



ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัญหา	หน.ปอ.		ผช.หน.ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_c = 123)$		
ข้อ	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_c$	$S_c$	
งานพัฒนาบุคลากร							
21. การพัฒนาโดยการส่ง ไปศึกษาต่อไม่สามารถ ทำได้ตามความต้องการ ของครู	2.97	1.14	3.02	1.13	2.99	1.13	ปานกลาง
22. สปอ./ก. ขาดการวางแผน พัฒนาบุคลากรที่แน่นอน	2.51	1.06	2.68	1.21	2.59	1.14	ปานกลาง
23. สปอ./ก. ขาดการ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาครู	2.62	1.01	2.93	1.26	2.77	1.14	ปานกลาง
24. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	3.12	0.62	3.18	0.74	3.15	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานพัฒนาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.15 ( $\bar{X}_1=3.12, \bar{X}_2=3.18$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นปัญหาอยู่ในระดับคือ มากและปานกลางซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวมแต่ละข้อเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้



ปัญหาที่อยู่ในระดับมาก มี 1 ข้อได้แก่

ข้อ 17. สปอ./ก. ทาจดบประมาณในการพัฒนาครู ค่าเฉลี่ยรวม 3.74

( $\bar{X}_1=3.73, \bar{X}_2=3.75$ )

ปัญหาที่อยู่ในระดับ ปานกลางมี 6 ข้อได้แก่

ข้อ 20. ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ยรวม 3.35 ( $\bar{X}_1=3.48, \bar{X}_2=3.32$ )

ข้อ 19. สปอ./ก. ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยรวม 3.32 ( $\bar{X}_1=3.24, \bar{X}_2=3.40$ )

ข้อ 18. ครูขาดความสนใจและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยรวม 3.28 ( $\bar{X}_1=3.30, \bar{X}_2=3.25$ )

ข้อ 21. การพัฒนาโดยการสอนส่งไปศึกษาต่อไม่สามารถทำได้ตามความต้องการของครู ค่าเฉลี่ยรวม 2.99 ( $\bar{X}_1=2.97, \bar{X}_2=3.02$ )

ข้อ 23. สปอ./ก. ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู ค่าเฉลี่ยรวม 2.77 ( $\bar{X}_1=2.62, \bar{X}_2=2.93$ )

ข้อ 22. สปอ./ก. ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่แน่นอน ค่าเฉลี่ยรวม 2.59 ( $\bar{X}_1=2.51, \bar{X}_2=2.68$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามรายชื่อ ดังกล่าว พบว่า ความความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับที่มีปัญหามากและระดับที่มีปัญหาปานกลางเหมือนกันทุกข้อ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ในด้านงานทะเบียนประวัติ

ปัญหา	หน.ปอ. ( $N_1 = 63$ )		พช.หน.ปอ. ( $N_2 = 60$ )		รวม ( $N_u = 123$ )		แปลความ
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_u$	$S_u$	
ข้อ 25. สปอ./ก. ขาดข้อมูล ประวัติ ข้าราชการครู ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงาน บุคลากร	2.11	0.92	2.18	0.97	2.15	0.94	น้อย
ข้อ 26. ครูไม่สนใจในการขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1.95	0.92	2.15	0.97	2.05	0.95	น้อย
ข้อ 27. ครูปฏิบัติเกี่ยวกับ การลาหยุดราชการ ไม่ถูกต้องตามระเบียบ	1.94	0.88	1.95	1.02	1.94	0.94	น้อย
ข้อ 28. การอนุญาตให้ครูลา หยุดมากและบ่อยครั้ง ทำให้เกิดผลเสียต่อ การเรียนการสอน	2.48	1.11	2.75	1.26	2.61	1.19	ปานกลาง
ข้อ 29. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	2.12	0.72	2.26	0.78	2.19	0.75	น้อย

จากตารางที่ 12 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานทะเบียนประวัติของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.19 ( $\bar{X}_1=2.12, \bar{X}_2=2.26$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหาผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นปัญหาอยู่ใน 2 ระดับ คือ ปานกลางและน้อย ซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวม แต่ละข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ข้อได้แก่

ข้อ 28. การอนุญาตให้ครูถามมากและบ่อยครั้งทำให้เกิดผลเสียต่อการเรียนการสอน  
ค่าเฉลี่ยรวม 2.61 ( $\bar{X}_1=2.48, \bar{X}_2=2.75$ )

ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย มี 3 ข้อได้แก่

ข้อ 25. สปอ./ก. ขาดข้อมูลประวัติข้าราชการครูที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล ค่าเฉลี่ยรวม 2.15 ( $\bar{X}_1=2.11, \bar{X}_2=2.18$ )

ข้อ 26. ครูไม่สนใจในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ค่าเฉลี่ยรวม = 2.05  
( $\bar{X}_1=1.95, \bar{X}_2=2.15$ )

ข้อ 27. คุรุปฏิบัติเกี่ยวกับการลาไม่ถูกต้องตามระเบียบ ค่าเฉลี่ยรวม 1.94  
( $\bar{X}_1=1.95, \bar{X}_2=2.15$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามรายข้อดังกล่าว พบว่า ความคิดเห็นจะแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ย คือ ในข้อ 28 ความคิดเห็นของหน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาน้อย แต่ความคิดเห็นผช. หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหปานกลาง

นอกจากนี้ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีปัญหาน้อยเหมือนกันทุกข้อ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น  
เกี่ยวกับปัญหาในด้านงานวินัยและการรักษาวินัย

ปัญหา	หน. ปอ.		ผช.หน. ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_u = 123)$		
ข้อ	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_u$	$S_u$	
30. ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ไม่ได้ดำเนินการทางวินัย และลงโทษผู้กระทำ ความผิดอย่างจริงจัง	2.68	1.15	2.85	1.41	2.76	1.28	ปานกลาง
31. ครูขาดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง วินัยที่ถูกต้อง	2.67	1.06	2.67	1.17	2.67	1.11	ปานกลาง
32. ครูทำผิดวินัยถึงขั้น ถูกลงโทษทางวินัย	1.51	0.67	1.53	0.62	1.52	0.65	น้อย
33. ครูถูกร้องเรียนและ บัตรสนเท่ห์	1.86	0.74	1.83	0.76	1.85	0.75	น้อย
34. ครูไม่สนใจเข้ารับ การอบรมเกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรม	2.59	1.15	2.75	1.37	2.67	1.26	ปานกลาง
35. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	2.26	0.68	2.33	0.79	2.29	0.74	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานวินัย และการรักษา วินัยของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.29 ( $\bar{X}_1=2.26, \bar{X}_2=2.33$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในแต่ละ ประเด็นปัญหาอยู่ใน 2 ระดับ คือ ปานกลางและน้อย ซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวม แต่ละ ข้อเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ข้อ ได้แก่

ข้อ 30. ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับไม่ได้ดำเนินการทางวินัยและลงโทษผู้กระทำความ ผิดอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยรวม 2.76 ( $\bar{X}_1=2.68, \bar{X}_2=2.85$ )

ข้อ 31. ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยรวม 2.67 ( $\bar{X}_1=2.67, \bar{X}_2=2.67$ )

ข้อ 34. ครูไม่สนใจเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมเฉลี่ยที่ รวม 2.67 ( $\bar{X}_1=2.59, \bar{X}_2=2.75$ )

ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย มี 2 ข้อ ได้แก่

ข้อ 33. ครูถูกร้องเรียนและบิตรสนเทห์ ค่าเฉลี่ยรวม 1.85 ( $\bar{X}_1=1.86, \bar{X}_2=1.83$ )

ข้อ 32. ครูทำผิดวินัยถึงขั้นถูกลงโทษทางวินัย ค่าเฉลี่ยรวม 1.52 ( $\bar{X}_1=1.51, \bar{X}_2=1.53$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามรายข้อดังกล่าว พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มีปัญหาปานกลางและระดับที่มีปัญหาน้อย เหมือนกันทุกข้อ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ในด้านงานปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน

ปัญหา	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม		
ข้อ งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_c = 123)$		แปลความ
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_c$	$S_c$	
36. การดำเนินการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนระดับหรือ ตำแหน่งมีความล่าช้า	2.48	1.09	2.67	1.07	2.57	1.08	ปานกลาง
37. ทัศนคติความกระตือรือร้น ในการจัดทำผลงานทาง วิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และตำแหน่ง	3.60	0.94	3.20	1.23	3.41	1.11	ปานกลาง
38. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบ การเลื่อนระดับและ ตำแหน่งไม่ได้ปฏิบัติ อย่างเป็นระบบชัดเจน และจริงจัง	2.67	1.18	2.78	1.21	2.72	1.19	ปานกลาง
39. ครูไม่พอใจผลการ พิจารณาความดีความชอบ เป็นการพิเศษ 2 ชั้น ประจำปี	2.24	1.00	2.37	0.97	2.30	0.98	น้อย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัญหา	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_u = 123)$		
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_u$	$S_u$	
ข้อ 40. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบ การพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปีไม่ได้ ทำซ้ำเป็นระบบ ชัดเจนและจริงจัง	2.43	1.12	2.85	1.25	2.63	1.20	ปานกลาง
ข้อ 41. การพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้นประจำปีไม่ เลือกอำนาจต่อครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขาดแคลนครูท้องถิ่น ทุกปีคนดาร์, พื้นที่เสี่ยงภัย	3.13	1.28	3.15	1.39	3.14	1.33	ปานกลาง
ข้อ 42. กปอ./ก. เสนอความดี ความชอบกรณีพิเศษ 2 ขั้น ประจำปีชัดเจน กับหน.ปอ./ก.	1.56	0.78	1.62	0.87	1.59	0.82	น้อย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัญหา	หน.ปอ.		พช.หน.ปอ.		รวม		แปลความ
	$(N_1 = 63)$		$(N_2 = 60)$		$(N_u = 123)$		
	$\bar{X}_1$	$S_1$	$\bar{X}_2$	$S_2$	$\bar{X}_u$	$S_u$	
ข้อ งานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน							
43. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนประจำปีไม่เป็น ไปตามหลักเกณฑ์ สพช.กำหนด	1.44	0.74	1.72	1.06	1.58	0.91	น้อย
44. ไม่มีการจัดเก็บข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติ งานไว้เป็นประวัติของครู เพื่อประกอบการพิจารณา ในปีต่อไป	2.21	1.14	2.18	1.17	2.20	1.15	น้อย
45. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าเฉลี่ย	2.42	0.73	2.50	0.78	2.46	0.75	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านงานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.46 ( $\bar{X}_1 = 2.42, \bar{X}_2 = 2.50$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นปัญหาผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นปัญหาอยู่ใน 2 ระดับ คือ ปานกลางและน้อย ซึ่งทั้ง 2 ระดับ มีค่าเฉลี่ยรวมแต่ละข้อเรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้



ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางมี 5 ข้อ ได้แก่

ข้อ 37. ความกระตือรือร้นในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนระดับ และตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยรวม 3.41 ( $\bar{X}_1=3.60, \bar{X}_2=3.20$ )

ข้อ 41. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ประจำปี ไม่เลือกอำนาจต่อครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขาดแคลนครูท้องถิ่นทุรกันดาร, พื้นที่เสี่ยงภัย ค่าเฉลี่ยรวม 3.14 ( $\bar{X}_1=3.13, \bar{X}_2=3.15$ )

ข้อ 38. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนระดับ และตำแหน่ง ไม่ได้ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและจริงจัง ค่าเฉลี่ยรวม 2.72 ( $\bar{X}_1=2.67, \bar{X}_2=2.78$ )

ข้อ 40. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีไม่ได้ทำอย่างเป็นระบบชัดเจน และจริงจัง ค่าเฉลี่ยรวม 2.63 ( $\bar{X}_1=2.43, \bar{X}_2=2.85$ )

ข้อ 36. การดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนระดับหรือตำแหน่งมีความล่าช้า ค่าเฉลี่ยรวม 2.57 ( $\bar{X}_1=2.48, \bar{X}_2=2.67$ )

ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อยมี 4 ข้อ ได้แก่

ข้อ 39. ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้นประจำปี ค่าเฉลี่ยรวม 2.30 ( $\bar{X}_1=2.24, \bar{X}_2=2.37$ )

ข้อ 44. ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นประวัติ ของครู เพื่อประกอบการพิจารณาในต่อไป ค่าเฉลี่ยรวม 2.20 ( $\bar{X}_1=2.21, \bar{X}_2=2.18$ )

ข้อ 42. กปอ./ก. เสนอความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้นประจำปีขัดแย้งกับ หน.ปอ./ก. ค่าเฉลี่ยรวม 1.59 ( $\bar{X}_1=1.56, \bar{X}_2=1.62$ )

ข้อ 43. การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนประจำปีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ สปช.กำหนด ค่าเฉลี่ยรวม 1.58 ( $\bar{X}_1=1.44, \bar{X}_2=1.7$ )

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มประชากรตามรายชื่อดังกล่าว พบว่า ความคิดเห็นจะแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ย คือ ใน ข้อ 36 ความคิดเห็นของหน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาน้อย แต่ความคิดเห็นของ ผศ.หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาปานกลาง ในข้อ 37. ความคิดเห็นของ หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหามาก แต่ความคิดเห็นของ ผศ.หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหามานกลางใน

ข้อ 40 ความคิดเห็นของหน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาน้อย แต่ความคิดเห็นของ ผช.หน.ปอ.  
อยู่ในระดับมีปัญหาปานกลางและในข้อ 43 ความคิดเห็นของ หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาน้อยที่สุด  
แต่ความคิดเห็นของผช.หน.ปอ. อยู่ในระดับมีปัญหาน้อย  
นอกจากนี้ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีปัญหาปานกลางและระดับที่มีปัญหาน้อย  
เหมือนกันทุกข้อ