



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในบทนี้ จะนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ การเสนอข้อมูลที่ไต่จากการสัมภาษณ์ และการเสนอข้อมูลที่ไต่จากการวิเคราะห์เอกสาร โดยจะเสนอตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไต่จากการสัมภาษณ์

การเสนอข้อมูลที่ไต่จากการสัมภาษณ์ นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน N = 42	ร้อยละ
หญิง	3	7.14
ชาย	39	92.86

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน N = 42	ร้อยละ
30 ปี และต่ำกว่า	2	4.76
31-40 ปี	19	45.24
41-50 ปี	13	30.95
51-60 ปี	8	19.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.24 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.95 และ กลุ่มอายุที่น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 ปี และต่ำกว่า ร้อยละ 4.76

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน N = 42	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	14.29
ปริญญาตรี	36	85.71
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 85.71 ที่เหลือ เป็นผู้ที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.28

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน N = 42	ร้อยละ
5 ปี และต่ำกว่า	-	-
6-10 ปี	4	9.52
11-15 ปี	14	33.33
16-20 ปี	9	21.43
21-25 ปี	5	11.90
26 ปีขึ้นไป	10	23.81

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุราชการ ระหว่าง 11-15 ปี มากที่สุด ร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.81 และน้อยที่สุด คือผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 9.52

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	จำนวน N = 42	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	23.81
1-4 ปี	16	38.10
5-8 ปี	5	11.90
9-12 ปี	5	11.90
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	6	14.29

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากที่สุด ระหว่าง 1-4 ปี ร้อยละ 38.10 รองลงมาคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 23.81 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระหว่าง 5-8 ปี และ 9-12 ปี ร้อยละ 11.90 เท่ากัน

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่จัดให้มีการวางแผนบุคลากร

รายการ	จำนวน N = 42	ร้อยละ
มี	17	40.48
ไม่มี	25	59.52

จากตารางที่ 6 พบว่า โรงเรียนไม่มีการวางแผนบุคคลในโรงเรียน จำนวน 25 โรง คิดเป็นร้อยละ 59.52 และมีการวางแผนบุคคล จำนวน 17 โรง คิดเป็นร้อยละ 40.48

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของการดำเนินการในการวางแผนบุคคล

วิธีการ	จำนวน N = 17	ร้อยละ
กำหนดวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	5	29.41
กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับกลุ่มประสบการณ์	6	35.29
กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอัตราส่วนครูต่อนักเรียน	1	5.88
กำหนดตามความต้องการของผู้บริหารเอง	-	-
กำหนดตามเกณฑ์ สปช.กำหนด	8	47.06
กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียน	9	52.94

จากตารางที่ 7 พบว่า โรงเรียนกำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 52.94 รองลงมา คือ กำหนดอัตรากำลังตามเกณฑ์ สปช.กำหนด ร้อยละ 47.06 และที่น้อยที่สุด คือ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ร้อยละ 5.88

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของวิธีการในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร

วิธีการ	จำนวน N = 17	% ร้อยละ
กำหนดคุณสมบัติโดยยึดถือคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์	2	11.76
กำหนดคุณสมบัติโดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	10	58.82
กำหนดคุณสมบัติโดยยึดถือความถนัดของบุคลากร	6	35.29
กำหนดคุณสมบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ	-	-

จากตารางที่ 8 พบว่า โรงเรียนกำหนดคุณสมบัติตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มากที่สุด ร้อยละ 58.82 รองลงมาจะกำหนดคุณสมบัติโดยยึดถือความถนัดของบุคลากร ร้อยละ 35.29 และกำหนดโดยยึดถือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ ร้อยละ 11.76

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของประเด็นการสำรวจเกี่ยวกับสภาพปัญหาของบุคลากร
ในโรงเรียน

ประเด็น	จำนวน N = 17	% ร้อยละ
สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในโรงเรียน	10	58.82
กลุ่มทักษะที่ขาดครู หรือมีครูเกิน	6	35.29
วุฒิที่โรงเรียนต้องการ	2	11.76
ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ	5	29.41

จากตารางที่ 9 พบว่า โรงเรียนสำรวจเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 58.82 รองลงมา สำรวจเกี่ยวกับกลุ่มทักษะที่ขาดครู หรือมีครูเกิน ร้อยละ 35.29 และที่น้อยที่สุด คือ การสำรวจเกี่ยวกับวุฒิที่โรงเรียนต้องการ ร้อยละ 11.76

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่ใดทำการสำรวจเพื่อการวางแผนบุคลากร

ข้อมูล	จำนวน N = 17	ร้อยละ
จำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียน	4	23.53
อัตราครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของ สปช.	4	23.53
เกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค.กำหนด	4	23.53
กำหนดตามความขาดแคลนของกลุ่มประสบการณ์		
ตามที่หลักสูตรกำหนด	5	29.41
นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน	8	47.06

จากตารางที่ 10 พบว่า โรงเรียนสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มากที่สุดร้อยละ 47.06 รองลงมาเป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความขาดแคลนของกลุ่มประสบการณ์ตามที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 29.41 สำหรับอัตราครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของ สปช. จำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียน และเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค.กำหนด มีการสำรวจเท่า ๆ กัน ร้อยละ 23.53

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของโรงเรียนที่มีการแสวงหาและหรือชักชวนบุคคลที่โรงเรียนต้องการใหม่มาปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน N = 42	ร้อยละ
ดำเนินการ	15	35.71
ไม่ได้ดำเนินการ	27	64.29

จากตารางที่ 11 พบว่า โรงเรียนไม่ได้ดำเนินการในเรื่องของการแสวงหาและหรือชักชวนบุคคลที่โรงเรียนต้องการ ร้อยละ 64.29 และที่ใดดำเนินการ ร้อยละ 35.71

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ ของวิธีการในการแสวงหาและหรือชักชวนบุคคล

วิธีการ	จำนวน N = 15	ร้อยละ
ชักชวนครูที่อยู่ในห้องที่แคไปปฏิบัติงานที่อื่น ให้อกลับมาอยู่ในภูมิลำเนา	8	53.33
การแลกเปลี่ยนครูที่มีวุฒิตามที่โรงเรียนต้องการกับโรงเรียนภายในกลุ่ม	2	13.33
ขอครูที่มีความสามารถตามที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว	9	60.00

จากตารางที่ 12 พบว่า โรงเรียนใช้วิธีการขอครูที่มีความสามารถตามที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วย มากที่สุด ร้อยละ 60.00 รองลงมา เป็นการชักชวนครูที่อยู่ในห้องที่ แคไปปฏิบัติงานในห้องที่อื่น ให้อกลับมาอยู่ในภูมิลำเนา ร้อยละ 53.33 และวิธีที่น้อยที่สุด คือการแลกเปลี่ยนครูที่มีวุฒิตามที่โรงเรียนต้องการกับโรงเรียนภายในกลุ่ม ร้อยละ 13.33

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการนำเสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือ

วิธีการ	จำนวน N = 15	ร้อยละ
เสนอความตองการบุคคลตามที่ไควางแผนไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	9	60.00
เสนอความคิดเห็นในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	3	20.00
ติดตามผลหลังจากที่ไคเสนอข้อมูล ไปแล้ว	6	40.00

จากตารางที่ 13 พบว่า โรงเรียนใช้วิธีเสนอความตองการบุคคลตามที่ไควางแผนไว้ทั้งระยะสั้น และระยะยาว มากที่สุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเป็นการติดตามผลหลังจากที่ไคเสนอข้อมูล ไปแล้ว ร้อยละ 40.00 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การเสนอความคิดเห็นในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ร้อยละ 20.00

การ จักบุคคล เชาวปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของข้อค้ำนึ่งในการจักบุคคล เชาวปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน N = 110	ร้อยละ
ความรู้ ความสามารถ	21	19.09
ความถนัดของบุคคล	20	18.18
ความสมัครใจของบุคคล	27	24.55
วิชาเอก	9	8.18
ประสบการณ์	12	10.91
ความสนใจ	9	8.18
พิจารณาแผนงานของโรงเรียนเรียงลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของงาน	9	8.18
ขอบเขตความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	3	2.73

จากตารางที่ 14 พบว่า โรงเรียนค้ำนึ่งถึงความสมัครใจของบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 24.55 รองลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคคล ร้อยละ 19.09 และ ร้อยละ 18.18 ที่น้อยที่สุด คือ ขอบเขตความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ร้อยละ 2.73

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละ ในการพิจารณาจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

วิธีการ	จำนวน N = 59	ร้อยละ
ผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง	16	27.12
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความเหมาะสม	3	5.08
ผู้บริหารและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา	7	11.86
จัดประชุมและจัดตามมติที่ประชุม	26	44.07
ใช้ระบบหมุนเวียน	3	5.08
มีการปรึกษาก่อนและผู้บริหารตัดสินใจภายหลัง	4	6.78

จากตารางที่ 15 พบว่า โรงเรียนจะจัดตามมติที่ประชุม มากที่สุด ร้อยละ 44.07 รองลงมา จัดโดยผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง ร้อยละ 27.12 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความเหมาะสม และการใช้ระบบหมุนเวียน ปฏิบัติน้อยที่สุด ร้อยละ 5.08 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของวิธีการปฐมนิเทศงาน

วิธีการ	จำนวน N = 56	ร้อยละ
ผู้บริหารเป็นผู้ปฐมนิเทศเอง	29	51.79
ให้ครูไต่เรียนดูแลด้วยตนเอง	3	5.36
มอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้แนะนำ	2	3.57
ให้ศึกษาจากเอกสาร ระเบียบ ขอบบังคับ	20	35.71
ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยเหนือ	2	3.57

จากตารางที่ 16 พบว่า โรงเรียนให้ผู้บริหารเป็นผู้ปฐมนิเทศเอง มากที่สุด ร้อยละ 51.79 รองลงมา เป็นการให้ศึกษาจากเอกสาร ระเบียบ ขอบบังคับ ร้อยละ 35.71 และที่น้อยที่สุด คือการมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้แนะนำ และให้เป็นหน้าที่ของหน่วยเหนือ ร้อยละ 3.57 เท่า ๆ กัน

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของการจัดสาระสำคัญในการปฐมวัย

สาระสำคัญ	จำนวน N = 46	ร้อยละ
เกี่ยวกับกฎ ระเบียบของสถานศึกษา	18	39.13
วิธีดำเนินชีวิตในสถานศึกษา	8	17.39
การรู้จัก บุคคล สถานที่ ที่จะร่วมกิจกรรม	7	15.22
สภาพชุมชน	13	28.26

จากตารางที่ 17 พบว่า โรงเรียนจัดสาระเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 39.13 รองลงมา เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพชุมชน ร้อยละ 28.26 และที่น้อยที่สุด เป็นเรื่องการรู้จัก บุคคล สถานที่ที่จะร่วมกิจกรรม ร้อยละ 15.22

การมอบหมายงาน

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของงานในการมอบหมายงาน

วิธีการ	จำนวน N = 24	ร้อยละ
มอบหมายกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของงาน	4	16.67
คณะบุคคลกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของงานไว้ก่อน และชี้แจงให้ผู้นับมอบหมาย	7	29.17
ระบุนความรับผิดชอบและขอบเขตของงาน	13	54.17

จากตารางที่ 18 พบว่า โรงเรียนกำหนดโดยการระบุนความรับผิดชอบและขอบเขตของงาน มากที่สุด ร้อยละ 54.17 รองลงมา เป็นคณะบุคคลกำหนด ร้อยละ 29.17 และที่น้อยที่สุด คือการให้ผู้นับมอบหมายกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของงาน ร้อยละ 16.67

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของการระบุถึงความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

วิธีการ	จำนวน N = 33	ร้อยละ
ผู้บริหารและครูมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน	6	18.18
ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่อันจำเป็นต่อการดำเนินงาน	6	18.18
ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจร่วมกัน	6	18.18
ให้ครูมีอิสระในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน	10	30.30
กำหนดความรับผิดชอบของอำนาจหน้าที่ไว้อย่างละเอียดและชัดเจน	4	12.12
แจกเอกสารที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทราบ	1	3.03

จากตารางที่ 19 พบว่า โรงเรียนให้ครูมีอิสระในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน มากที่สุด ร้อยละ 30.30 รองลงมามีการปฏิบัติเท่า ๆ กัน คือ ผู้บริหารและครูมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่อันจำเป็นต่อการดำเนินงาน และผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจร่วมกัน ร้อยละ 18.18 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการแจกเอกสารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทราบ ร้อยละ 3.03

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของการจูงใจให้บุคคลเห็นความสำคัญและเป้าหมายของงาน

วิธีการ	จำนวน N = 19	ร้อยละ
ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้อย่างใกล้ชิด	8	42.11
ชี้แจงให้ผู้รับมอบงานเห็นว่างานที่มอบหมายนั้นมีความสำคัญ	11	57.89

จากตารางที่ 20 พบว่า โรงเรียนใช้วิธีชี้แจงให้ผู้รับมอบงานเห็นว่างานที่มอบหมายนั้นมีความสำคัญ มากกว่าวิธีที่ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด คิดเป็นร้อยละ 57.89

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของการควบคุมการมอบหมายงาน

วิธีการ	จำนวน N = 36	ร้อยละ
ให้ผู้รับมอบหมายงานรายงานตามที่กำหนด	8	22.22
ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล อย่างใกล้ชิด	23	63.89
ไม่มีการควบคุม หรือตรวจสอบ	1	2.78
ผู้บริหาร เขาร่วมปฏิบัติงานนั้น ๆ ควบ	4	11.11

จากตารางที่ 21 พบว่า โรงเรียนใช้การตรวจสอบ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิดมากที่สุด ร้อยละ 63.89 รองลงมา ผู้รับมอบหมายงานรายงานตามที่กำหนด ร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีการควบคุม หรือตรวจสอบ ร้อยละ 2.78

การทำนุบำรุงและรักษามูลค่า

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของการจัดสวัสดิการของโรงเรียน

วิธีการ	จำนวน N = 36	ร้อยละ
จัดให้ตามความต้องการ เป็นรายบุคคล	8	22.22
จัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน	9	25.00
จัดให้ตามที่ทางราชการกำหนดไว้	11	30.56
จัดหาสวัสดิการนอกเหนือที่ทางราชการกำหนด	4	11.11
จัดให้เฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต	4	11.11

จากตารางที่ 22 พบว่า โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนดไว้มากที่สุด ร้อยละ 30.56 รองลงมา จัดให้เท่าเทียมกันหมดทุกคน ร้อยละ 25.00 และที่น้อยที่สุด คือการจัดหาสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนด และจัดให้เฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ร้อยละ 11.11

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของการจัดบริการและการอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน N = 56	ร้อยละ
การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	25	44.64
จัดบุคลากรให้เพียงพอ	5	8.93
จัดสถานที่ให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	8	14.29
ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการเบิก-จ่ายเงิน หรือการขอรับสวัสดิการจากทางราชการ	18	32.14

จากตารางที่ 23 พบว่า โรงเรียนได้จัดบริการในคานเครื่องมือเครื่องใช้
ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ร้อยละ 44.64 รองลงมา เป็นการอำนวยความสะดวก
ในการเบิกจ่ายเงินหรือขอรับสวัสดิการจากทางราชการ ร้อยละ 32.14 และที่น้อยที่สุด คือ
การจัดบุคลากรให้เพียงพอ ร้อยละ 8.93

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของการจัดผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ นอกเหนือ
จากเงินเดือน

รายการ	จำนวน N = 48	ร้อยละ
การให้ข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ทาง ราชการกำหนดให้	12	25.00
การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคล เกี่ยวกับการ ขอรับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว	16	33.33
การให้สิ่งของหรือเงินทองตามโอกาสอันสมควร	3	6.25
การจัดอาคารสถานที่ โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก	8	16.67
การเปิดโอกาสให้บุคคลใช้ความรู้ ความสามารถ สร้างชื่อเสียง เกียรติยศ อย่างเสมอภาคกัน	9	18.75

จากตารางที่ 24 พบว่า โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคคล
เกี่ยวกับการขอรับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว มากที่สุด ร้อยละ 33.33
รองลงมา เป็นการให้ข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้
ร้อยละ 25.00 และที่น้อยที่สุด คือการให้สิ่งของหรือเงินทองตามโอกาสอันสมควร
ร้อยละ 6.25

การสร้าขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของการสร้าขวัญและกำลังใจ

รายการ	จำนวน N = 97	ร้อยละ
เยี่ยมเยียนครอบครัวของครูอย่างสม่ำเสมอ	17	17.53
เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข	20	20.62
ไปร่วมงานของคณะครูตามคำเชิญ	10	10.31
ร่วมแสดงความยินดี การแสดงความเสียใจในโอกาสอันควร	20	20.62
ยกย่องชมเชย เมื่อครูประสบความสำเร็จ	13	13.40
ป้อนำเห็นใจความชอบตามผลงาน	9	9.28
จัดบริการและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	8	8.25

จากตารางที่ 25 พบว่า โรงเรียนใช้วิธีเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และการร่วมแสดงความยินดี การแสดงความเสียใจในโอกาสอันควร ปฏิบัติเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 20.62 รองลงมา เป็นการเยี่ยมเยียนครอบครัวของครูอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 17.53 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการจัดบริการและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 8.25

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของการสนองความต้องการของบุคลากร

วิธีการ	จำนวน N = 60	ร้อยละ
จัดความช่วยเหลือในด้านการเงิน	15	25.00
ให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่พัก	7	11.67
ดูแลเรื่องความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน	6	10.00
ยกย่อง ให้เกียรติ และการให้การยอมรับนับถือ	9	15.00
สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทางงานอาชีพและส่วนตัว	11	18.33
ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	12	20.00

จากตารางที่ 26 พบว่า โรงเรียนจัดความช่วยเหลือในด้านการเงินมากที่สุด ร้อยละ 25.00 รองลงมา คือการให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร้อยละ 20.00 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การดูแลเรื่องความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน ร้อยละ 10.00

การพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของวิธีกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการ	จำนวน N = 31	ร้อยละ
ศึกษาข้อมูลของครู เป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	6	19.35
จัดประชุมคณะครู ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	9	29.03
ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้วยตนเอง	1	3.23
นำสภาพปัจจุบันปัญหาของ โรงเรียนในทุกด้านมากำหนด เป้าหมายของการพัฒนา	13	41.94
ให้ศึกษานิเทศก์ สปอ. เป็นผู้พิจารณา กำหนด เป้าหมายร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน	2	6.45

จากตารางที่ 27 พบว่า โรงเรียนนำสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน
ทุกด้านมากำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา มากที่สุด ร้อยละ 41.94 รองลงมา
เป็นการจัดประชุมคณะครู ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ร้อยละ 29.03
และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้วยตนเอง
ร้อยละ 3.23

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของวิธีกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการ	จำนวน N = 25	ร้อยละ
กำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ได้อศึกษาไว้	11	44.00
กำหนดเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกด้าน	9	36.00
กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะรายบุคคล	5	20.00

จากตารางที่ 28 พบว่า โรงเรียนกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ได้อศึกษาไว้ มากที่สุด ร้อยละ 44 รองลงมา เป็นการกำหนดให้ครอบคลุมทุกด้าน ร้อยละ 36 และกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะรายบุคคล ปฏิบัติน้อยที่สุด ร้อยละ 20

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของเป้าหมายการพัฒนาที่โรงเรียนได้ปฏิบัติไปแล้ว

รายการ	จำนวน N = 46	ร้อยละ
การถ่ายทอดความรู้	7	15.22
การพัฒนาทักษะ	22	47.83
การปรับปรุงความเข้าใจ	9	19.57
การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม	8	17.39

จากตารางที่ 29 พบว่า โรงเรียนมุ่งในการพัฒนาทักษะ มากที่สุดร้อยละ 47.83 รองลงมา เป็นการปรับปรุงความเข้าใจ ร้อยละ 19.57 และที่น้อยที่สุด คือการถ่ายทอดความรู้ ร้อยละ 15.22

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของวิธีทำแผน แผนงาน โครงการ ในการพัฒนา
บุคลากร

วิธีการ	จำนวน N = 29	ร้อยละ
กำหนดไว้ในแผนของโรงเรียน	10	34.48
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องนี้โดยเฉพาะ	3	10.34
ผู้บริหารจัดทำแผน แผนงาน โครงการด้วยตนเอง	1	3.45
ไพศณะครู เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผน และ โครงการพัฒนาบุคลากร	11	37.93
กำหนดตามแนวนโยบายของโรงเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียน	4	13.79

จากตารางที่ 30 พบว่า โรงเรียนไพศณะครูเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผน
แผนงาน และโครงการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด ร้อยละ 37.93 รองลงมา ได้กำหนด
ไว้ในแผนของโรงเรียน ร้อยละ 34.48 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนแผนงาน
โครงการด้วยตนเอง ร้อยละ 3.45

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่โรงเรียนจัดในการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	จำนวน N = 55	ร้อยละ
การจัดการอบรมเพิ่มเติม	22	40.00
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	9	16.36
การศึกษาผลงาน	17	30.91
การศึกษาต่อ	6	10.91
การบรรยาย	1	1.82

จากตารางที่ 31 พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมการอบรมเพิ่มเติมมากที่สุด ร้อยละ 40.00 รองลงมา เป็นการศึกษาผลงาน ร้อยละ 30.91 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการบรรยาย ร้อยละ 1.82

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่โรงเรียนจัดแล้วประสบผลสำเร็จ

กิจกรรม	จำนวน N = 23	ร้อยละ
การจัดการอบรมเพิ่มเติม	7	30.43
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4	17.39
การศึกษาผลงาน	8	34.78
การศึกษาต่อ	2	8.70
การบรรยาย	-	-
ยังไม่มีกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จ	2	8.70

จากตารางที่ 32 พบว่า โรงเรียนจัดศึกษาผลงาน แล้วประสบผลสำเร็จมากที่สุด ร้อยละ 34.78 รองลงมา เป็นการจัดอบรมเพิ่มเติม ร้อยละ 30.43 และที่ประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ ร้อยละ 8.70

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของวิธีประเมินผลการพัฒนา

วิธีการ	จำนวน N = 15	ร้อยละ
ประเมินเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้ง	4	26.67
ประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมระยะหนึ่ง	3	20.00
ประเมินทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรม	8	53.33

จากตารางที่ 33 พบว่า โรงเรียนประเมินผลทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรมมากที่สุด ร้อยละ 53.33 รองลงมาเป็นการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้ง ร้อยละ 26.67 และการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมระยะหนึ่ง น้อยที่สุด ร้อยละ 20.00

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินผลการพัฒนา

ผู้ประเมิน	จำนวน N = 17	ร้อยละ
ประเมินโดยผู้รวมกิจกรรม	5	29.41
ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเอง	4	23.53
ในบุคลากรประเมินตัวเอง	3	17.65
แต่งตั้งคณะทำงานเป็นผู้ประเมิน	3	17.65
วิทยากรเป็นผู้ประเมิน	2	11.76

จากตารางที่ 34 พบว่า โรงเรียนให้ผู้รวมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินมากที่สุด ร้อยละ 29.41 รองลงมาคือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเอง ร้อยละ 23.53 และที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด คือให้วิทยากรเป็นผู้ประเมิน ร้อยละ 11.76

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

รายการ	จำนวน N = 27	ร้อยละ
ใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครั้งต่อไป	11	40.74
แจ้งผลในครุโศกราบและแก้ไขข้อบกพร่องเอง	12	44.44
บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ	1	3.70
รายงานให้หน่วยเหนือโศกราบผลการประเมิน	3	11.11

จากตารางที่ 35 พบว่า โรงเรียนแจ้งผลการประเมินในครุ โศกราบ และแก้ไขข้อบกพร่อง มากที่สุดร้อยละ 44.44 รองลงมาเป็นการใช้ข้อมูลสำหรับ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครั้งต่อไป ร้อยละ 40.74 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการ บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ ร้อยละ 3.70

การให้บุคลากรพินิจจากงาน

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของวิธีปฏิบัติเมื่อข้าราชการครูขอลาออกจากราชการ

วิธีการ	จำนวน N = 26	ร้อยละ
ศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุที่ครูลาออก	11	42.31
ทบทวนให้แน่ใจว่าเป็นกรณีจำเป็นจริงๆ	11	42.31
ดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจนอำนวยความสะดวกใน ขั้นตอนต่าง ๆ	4	15.38

จากตารางที่ 36 พบว่า โรงเรียนศึกษาข้อมูลสาเหตุที่ครูลาออกและ การทบทวนให้แน่ใจว่าเป็นกรณีจำเป็นจริงๆ มากที่สุด ร้อยละ 42.31 เท่ากันและรองไป คือ ดำเนินการตามขั้นตอนตลอดจนการอำนวยความสะดวก น้อยที่สุดร้อยละ 15.38

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของวิธีปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

วิธีการ	จำนวน N = 25	ร้อยละ
ศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัย	9	36
หาทางป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีก	9	36
ดำเนินการไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ	7	28

จากตารางที่ 37 พบว่าโรงเรียนใดศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัย และหาทางป้องกันมิให้เกิดขึ้นซ้ำอีกมากที่สุด ร้อยละ 36 เท่ากัน รองลงไปคือการดำเนินการไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบร้อยละ 28

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรที่ทุพพลภาพ

วิธีการ	จำนวน N = 10	ร้อยละ
ขอให้ออกจากราชการ	4	40
หาตำแหน่งที่อื่นซึ่งเหมาะสมได้ ทำ	6	60

จากตารางที่ 38 พบว่าโรงเรียนใดดำเนินการในการหาตำแหน่งอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้ทำ ร้อยละ 60 และรองลงไปคือขอให้ออกจากราชการ ร้อยละ 40

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของวิธีปฏิบัติ เมื่อบุคลากรเกษียณอายุ

วิธีปฏิบัติ	จำนวน N = 52	ร้อยละ
จัดบริการให้คำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ	6	11.54
ดำเนินการตามระเบียบการเกษียณอายุ	11	21.15
จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณ	16	30.77
เชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	14	26.92
ช่วยให้บุคลากรในการปรับตัว เมื่อออกจากระบบราชการ ให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	5	9.62

จากตารางที่ 39 พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่ผู้ครบเกษียณอายุ มากที่สุด ร้อยละ 30.77 รองลงมา เป็นการเชิญให้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การช่วยให้บุคลากรให้สามารถปรับตัว เมื่อออกจากราชการไปแล้ว ให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ร้อยละ 9.62

ตารางที่ 40 จำนวนและร้อยละของวิธีปฏิบัติเมื่อบุคคลถึงแก่ความตาย

วิธีปฏิบัติ	จำนวน N = 36	ร้อยละ
ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบทางราชการ	17	47.22
รับผิดชอบในการจัดพิธีกรรมทางศาสนา	8	22.22
ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินบำเหน็จบำนาญ	11	30.56

จากตารางที่ 40 พบว่า โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบของทางราชการ มากที่สุด ร้อยละ 47.22 และรองลงมาเป็นดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินบำเหน็จบำนาญ ร้อยละ 30.56 และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการรับผิดชอบในการจัดพิธีกรรมทางศาสนา ร้อยละ 22.22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไต่จากกรวิเคราะห์เอกสาร

เอกสารที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามแนววิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานการประชุม สมุดคำสั่ง การนำเสนอข้อมูลจากกรวิเคราะห์เอกสาร จะนำเสนอในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การทำนุบำรุงและรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า การวางแผนบุคคลไม่ปรากฏในเอกสารที่ทำการศึกษามีคำสั่งในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยระบุผู้มีหน้าที่ในการประจำชั้นประจำกลุ่มประสบการณ์ และผู้รับผิดชอบงานนอกเหนือจากการสอนได้แก่ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ งานธุรการและการเงิน งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยไม่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติ คุดูแล ตรวจสอบหรือติดตามผลการปฏิบัติงาน

2. การทำนุบำรุงและรักษาบุคลากร

จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า ไม่มีการระบุการดำเนินการในเรื่องของการจัดสวัสดิการ หรือการสร้างขวัญและกำลังใจ

3. การพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ เอกสารพบว่า ไม่มีการกำหนดขอบเขต และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำโครงการการพัฒนาบุคลากร ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดวิธีการพัฒนาเฉพาะการจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรม ตามที่หน่วยงานที่อยู่ในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนา ไม่ปรากฏในเอกสารที่ทำการศึกษา

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า ไม่มีการระบุการดำเนินการในเรื่องนี้ ในเอกสารที่ทำการศึกษา