



การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สุเทพ อินตรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กันยายน 2549

ISBN 974 – 316 – 746 -3

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



A COMPARISON OF THE PRACTICAL GUIDELINES OF THE PERSONNEL
MANAGEMENT OF DIFFERENT SIZES OF SCHOOLS UNDER
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA EDUCATIONAL
SERVICE AREA 2 OFFICE

SUTEP INTREE

4

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
September 2006



ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

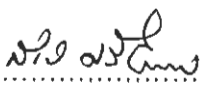
โดย นายสุเทพ อินตรี

สาขา การบริหารการศึกษา

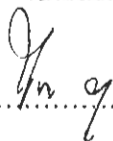
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. กীরติ ศรีวิเชียร

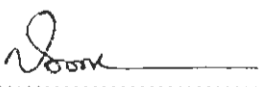
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร. รุ่งโรจน์ นีคุณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(ดร. กীরติ ศรีวิเชียร)

.....  กรรมการ
(ดร. รุ่งโรจน์ นีคุณ)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ ฤทธิ)

.....  กรรมการ
(นายสมเกียรติ สรรพพงษ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

.....  อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวิทย์ เทียรทอง)

กันยายน พ.ศ.2549



สุเทพ อินตรี. (2549). การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ก.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กীরติ ศรีวิเชียร,
ดร.รุ่งโรจน์ นีคุณ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนแต่ละขนาด จำนวน 132 แห่ง โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามภารกิจทั้ง 5 ของการบริหารงานบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สวามถึ ค่าร้อยละ ผลรวม ค่าเฉลี่ย ทดสอบความแตกต่างรายข้อด้วย Chi Square test และทดสอบความแตกต่างตามภารกิจ ด้วย t – test

ผลการศึกษาพบว่า

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อแยกตามภารกิจย่อย ภารกิจที่มีการปฏิบัติในระดับมากทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่คือ การวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย ส่วนภารกิจที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ

2. โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในภาพรวมแตกต่างโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อแยกตาม 5 ภารกิจ พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ การออกจากราชการโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนวินัยและการรักษาวินัยโรงเรียนทั้งสองขนาดมีการปฏิบัติในระดับที่เท่าๆ กัน



Sutep Intree. (2006). **A comparison of the practical guidelines of the Personnel**

Management of different sizes schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational

Service Area 2 Office. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration).

Phranakhon Si Ayutthaya : Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Advisory Committee : Dr.Keerati Sriwichian , Dr.Rungroj Meekhun.

ABSTRACT

This descriptive research aimed to study and to compare the practical guidelines of the personnel management of different sizes of school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Area 2 office. The samples were 132 primary schools of different sizes. Participants were school administrators. The research instrument was questionnaire concerning to the practical guidelines of personnel management in accordance of 5 missions. The Statistical used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi- Square test examination different test and t- test.

Findings indicated that :

1. small schools performed the guideline of the personnel management at a low level. Large schools were at a high level. When all schools were separated in to their missions, the missions performed at a high level both in small schools and large schools were the workforce planning, reinforcement of effectiveness, disciplines and keeping disciplines. The ones performed at a low level both in small schools and large schools were recruitment, appointment and resignation.

2. the practical guidelines of the personnel management of large schools were different from small schools That were divided in to 5 missions. The workforce planning, recruitment appointment, reinforcement of effectiveness and resignation were performed in large schools more than in small schools. Disciplines and keeping disciplines of both large schools and small schools were performed at the same level.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กัรดิ ศรีวิเชียร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.รุ่งโรจน์ มีคุณ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจจนสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้อง ภรรยาและลูก ๆ รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือตลอดมา

สุเทพ อินตรี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ฏ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายในการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามคำสำคัญเชิงปฏิบัติการ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
สมมุติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารงานบุคคล.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	10
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	11
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	12
กระบวนการบริหารงานบุคคล	13
หลักการบริหารงานบุคคล	16
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	18
การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	21



สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.....	27
	ความเป็นมาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.....	27
	ความหมายของนิติบุคคล.....	28
	การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา.....	30
	หลักการบริหาร โดยเขตพื้นที่การศึกษา.....	42
	การจัดองค์กรการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา...	43
	องค์กรบริหารงานบุคคล.....	44
	เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
	สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	60
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	62
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล.....	63
	การนำเสนอผลการวิจัย.....	64
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	65
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	69
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
	สรุปผลการวิจัย.....	126



สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) การอภิปรายผลการวิจัย	131
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก	143
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	144
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	145
ภาคผนวก ข	146
แบบสอบถาม	147
ประวัติของผู้วิจัย	161



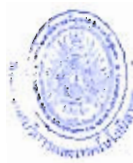
สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนร้อยละของโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง	65
2	จำนวนร้อยละของผู้บริหารจำแนกตามเพศ	66
3	อายุปัจจุบันของผู้บริหาร	66
4	ร้อยละของประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร	67
5	ร้อยละของระดับการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน	67
6	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	68
7	การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ โรงเรียน	69
8	จำนวนร้อยละของผู้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการ กำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน.....	70
9	การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	70
10	จำนวนร้อยละของผู้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	71
11	การนำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเพื่อขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่...	72
12	การนำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ.....	72
13	จำนวนร้อยละของผู้นำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ.....	73
14	การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	73
15	จำนวนร้อยละของผู้จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	74
16	การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ.....	75
17	การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	75
18	ร้อยละของการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา.	76
19	การเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอบรรจุ แต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง	76
20	ร้อยละของการเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ขอแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง	77
21	การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ	77



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	ร้อยละของการดำเนินจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ .	78
23	การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของโรงเรียน .	78
24	ร้อยละของการดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ ของโรงเรียน.....	79
25	การเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	79
26	ร้อยละของการเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....	80
27	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียน อื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น	80
28	ร้อยละของการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจาก โรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น	81
29	การรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำประวัติ	81
30	ร้อยละของผู้ดำเนินการรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	82
31	การเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง	82
32	ร้อยละของคนที่โรงเรียนเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง	83
33	การเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอ อนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา.....	83
34	ร้อยละจำนวนคนที่โรงเรียนเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา.....	84
35	การเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งให้รักษาราชการแทนในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้	84



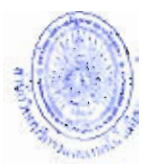
สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ร้อยละของผู้ดำเนินการเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งตั้งให้รักษาราชการแทนในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้.....	85
37 การประชุมพิเศษแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน.....	85
38 ผู้ให้การประชุมพิเศษแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน.....	86
39 การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงาน.....	86
40 ผู้แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมีการมอบหมายงาน.....	87
41 วิธีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนมีการมอบหมายงาน.....	88
42 การติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง.....	88
43 ผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง.....	89
44 ร้อยละของวิธีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง.....	90
45 การดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน.....	90
46 ร้อยละของผู้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน.....	91



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	ร้อยละของวิธีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	92
48	การกำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน	92
49	ร้อยละของผู้กำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน	93
50	การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตร ประเมินผลการพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....	93
51	ร้อยละของผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักสูตรประเมินผลการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	94
52	การศึกษาระดับคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน	95
53	ร้อยละของผู้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะ งานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน	95
54	ร้อยละของวิธีการ การศึกษาระดับคุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะ งานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	96
55	การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม	96
56	ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม.....	97



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนา	98
58 ผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน.....	98
59 ร้อยละของผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	99
60 ร้อยละของวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	100
61 การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	100
62 ร้อยละของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	101
63 การส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ	101
64 ร้อยละของจำนวนผู้ถูกส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและชี้แจงเหตุผลให้ทราบ	102
65 การตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	102
66 ร้อยละของผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	103
67 การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	104
68 ร้อยละของผู้จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	104
69 การตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข.....	105
70 ร้อยละของผู้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข	105
71 การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติ	106



สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง	หน้า
72	ร้อยละของผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติ 107
73	การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของมีบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ 107
74	ร้อยละของการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของมีบัตร ประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ 108
75	การแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง . 109
76	ร้อยละของการการแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอื่นมีมูลที่ควร กล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิด วินัยไม่ร้ายแรง 109
77	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออก 110
78	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก 110
79	การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ฝึกอบรม การสร้าง ขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและ พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 111
80	ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 112
81	การสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย 113
82	ร้อยละของผู้ดำเนินการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อ มิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย..... 113



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
83 การแต่งตั้งกรรมการให้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา.....	114
84 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งกรรมการให้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	114
85 การสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ	115
86 การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ	115
87 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจาก ราชการ	116
88 การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการไว้ก่อนใน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน.....	116
89 การแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสั่งให้ออกจากราชการเมื่อ เห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้.....	117
90 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมา จากการเจ็บป่วยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสั่งให้ ออกจาก ราชการ เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้	118
91 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัย อย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อทางราชการ	119
92 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะ สั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อ ทางราชการ.....	120



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
93 การแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณี มีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติไม่เหมาะสม	121
94 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ ราชการหรือประพฤติไม่เหมาะสม	122
95 การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อปรากฏว่า ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด..	122
96 เปรียบเทียบการปฏิบัติความแนวทางการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนจำแนก ตามภารกิจหลัก 5 ภารกิจ	123



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภาพกรอบความคิดในการวิจัย	7
2 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	61