



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปได้แก่ จำนวนขนาดโรงเรียน เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาของผู้บริหารและจำนวนบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1 - 6

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนเต็ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	152	103
โรงเรียนขนาดใหญ่	42	29

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 103 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 29 โรงเรียน



ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ ของผู้บริหารจำแนกตามเพศ

ขนาดโรงเรียน	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	86 (83.5%)	17 (16.5%)	103 (78.0%)
โรงเรียนขนาดใหญ่	27 (93.1%)	2 (6.9%)	29 (22.0%)
รวม	113 (85.6%)	19 (14.4%)	132 (100%)

จากตาราง 2 พบว่าผู้บริหารของโรงเรียนทุกขนาดเป็นเพศชายร้อยละ 85.6 เพศหญิง ร้อยละ 14.4 ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีเพศชายมากกว่าเพศหญิง และโรงเรียนขนาดเล็กมีเพศหญิงมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 3 อายุปัจจุบันของผู้บริหาร

ขนาดโรงเรียน	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	1 (1.0%)	4 (3.9%)	67 (65.0%)	31 (30.1%)	103 (100%)
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	10 (34.5%)	19 (65.5%)	29 (100%)
รวม	1 (0.8%)	4 (3.0%)	77 (58.3%)	50 (37.9%)	132 (100%)

จากตาราง 3 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองขนาดส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็น ร้อยละ 58.3 ของกลุ่ม รองลงมาคือ อายุในช่วง 51 ปีขึ้นไป โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 65 รองลงมาคือ 51 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 30.1 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มียุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 34.5



ตาราง 4 ร้อยละของประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

ขนาดโรงเรียน	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	33 (32.4%)	18 (17.6%)	27 (26.5%)	24 (23.5%)	103 (100%)
โรงเรียนขนาดใหญ่	1 (3.4%)	1 (3.4%)	6 (20.7%)	21 (72.4%)	29 (100%)
รวม	34 (26.0%)	19 (14.5%)	33 (25.2%)	45 (34.4%)	132 (100%)

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองขนาดส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.4 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 32.4 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 72.4

ตาราง 5 ร้อยละของระดับการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	65 (63.1%)	38 (36.9%)	-	103 (100%)
โรงเรียนขนาดใหญ่	16 (55.2%)	12 (41.4%)	1 (3.4%)	29 (100%)
รวม	81 (61.4%)	50 (37.9%)	1 (0.8%)	132 (100%)

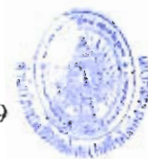
จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนทั้งสองขนาดส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.4 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 37.9 และผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน



ตาราง 6 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ไม่เกิน 10คน	11-20 คน	21-30 คน	31-40 คน	41-50 คน	51- 60 คน	61- 70 คน	71 คน ขึ้นไป	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก	83 (80.6%)	20 (19.4%)	-	-	-	-	-	-	103 (100%)
โรงเรียน ขนาดใหญ่	-	15 (51.7%)	9 (31.0%)	2 (6.9%)	1 (3.4%)	-	-	2 (6.9%)	29 (100%)
รวม	83 (62.9%)	35 (26.5%)	9 (6.8%)	2 (1.5%)	1 (0.8%)	-	-	2 (1.5%)	132 (100%)

จากตาราง 6 พบว่า จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีไม่เกิน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในช่วง 11- 20 คน ร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ ช่วง 21 – 30 คน ร้อยละ 31



### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 7 – 96

ตาราง 7 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	12 (11.7%)	91 (88.3%)	1.715	.190
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 7 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 8 จำนวนร้อยละ ของผู้ดำเนินการ วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการ  
กำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	84 (81.6%)	24 (82.8%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	5 (4.9%)	18 (62.1%)
3. หัวหน้างานบุคคล	23 (22.3%)	16 (55.2%)
4. ครูทุกคน	74 (71.8%)	21 (72.4%)
5. กรรมการสถานศึกษาฯ	45 (43.7%)	16 (35.2%)

จากตาราง 8 พบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีการดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 81.6 และ 82.8 รองมาคือ ครูทุกคนร้อยละ 71.8 และ 72.4 ตามลำดับ

ตาราง 9 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	8 (7.8%)	95 (92.2%)	.664	.415
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 9 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 10 จำนวนร้อยละ ของผู้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	87 (84.5%)	24 (82.8%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	6 (5.8%)	17 (58.6%)
3. หัวหน้างานบุคคล	31 (30.1%)	18 (62.1%)
4. ครูทุกคน	57 (55.3%)	8 (27.6%)
5. กรรมการสถานศึกษาฯ	32 (31.1%)	9 (31.0%)

จากตาราง 10 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีผู้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดร้อยละ 84.5 รองลงมาคือครูทุกคน ร้อยละ 55.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 82.8 รองลงมาคือ หัวหน้างานบุคคล ร้อยละ 62.1



ตาราง 11 การนำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเพื่อขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	49 (47.6%)	54 (52.4%)	1.569	.210
ขนาดใหญ่	10 (34.5%)	19 (65.5%)		

จากตาราง 11 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การนำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเพื่อขอความเห็นชอบ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 12 การนำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	23 (22.3%)	80 (77.7%)	2.055	.152
ขนาดใหญ่	3 (10.3%)	26 (89.7%)		

จากตาราง 12 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การนำเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน





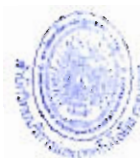
ตาราง 13 จำนวน ร้อยละ ของผู้นำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

ผู้ปฏิบัติ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	69 (67.0%)	22 (75.9%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	4 (3.9%)	11 (37.9%)
3. หัวหน้างานบุคคล	20 (19.4%)	15 (51.7%)
4. ครูทุกคน	57 (55.3%)	14 (48.3%)
5. กรรมการสถานศึกษาฯ	26 (25.2%)	10 (34.5%)

จากตาราง 13 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กนำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดร้อยละ 67 รองลงมาคือ ครูทุกคนร้อยละ 55.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ นำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 75.9 รองลงมาคือ หัวหน้างานบุคคล ร้อยละ 51.7

ตาราง 14 การจัดหาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	3 (2.9%)	100 (97.1%)	.022	.882
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		



จากตาราง 14 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 15 จำนวนร้อยละ ของผู้จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้จัดทำ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	83 (80.6%)	24 (82.8%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	6 (5.9%)	15 (51.7%)
3. หัวหน้างานบุคคล	23 (22.3%)	14 (48.3%)
4. ครูทุกคน	90 (87.4%)	17 (58.6%)
5. กรรมการสถานศึกษาฯ	26 (25.2%)	6 (20.7%)

จากตาราง 15 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยครูทุกคนมากที่สุด ร้อยละ 87.4 รองลงมาคือผู้บริหาร โรงเรียนร้อยละ 80.6 โรงเรียนขนาดใหญ่จัดทำโดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 82.8 รองลงมาคือ ครูทุกคน ร้อยละ 58.6



ตาราง 16 การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	64 (62.1%)	39 (37.9%)	7.025	.008
ขนาดใหญ่	10 (34.5%)	19 (65.5%)		

จากตาราง 16 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่ การนำแผนอัตรากำลังมา กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะไม่มีการดำเนินการ ในเรื่องนี้ แต่โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนมากดำเนินการ

ตาราง 17 การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	99 (96.1%)	4 (3.9%)	1.881	.170
ขนาดใหญ่	26 (89.7%)	3 (10.3%)		

จากตาราง 17 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการ สอบแข่งขัน สอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะ โรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 18 แสดงร้อยละของการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

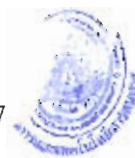
จำนวนครั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 ครั้ง	2 (1.9%)	2 (6.9%)
2. 2 ครั้ง	2 (1.9%)	1 (3.4%)
3. 3 ครั้งขึ้นไป	-	-

จากตาราง 18 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 – 2 ครั้ง ร้อยละ 1.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการ จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 6.9 จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 3.4

ตาราง 19 การเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	91 (88.3%)	12 (11.7%)	1.570	.210
ขนาดใหญ่	23 (79.3%)	6 (20.7%)		

จากตาราง 19 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูงไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 20 ร้อยละของการเสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

จำนวนครั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 ครั้ง	6 (5.8%)	3 (10.3%)
2. 2 ครั้ง	3 (2.9%)	2 (6.9%)
3. 3 ครั้งขึ้นไป	2 (1.9%)	1 (3.4%)

จากตาราง 20 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เสนอเหตุผลและความจำเป็นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 5.8 จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 2.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 10.3 และ จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 6.9

ตาราง 21 การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	77 (74.8%)	26 (25.2%)	5.684	.017
ขนาดใหญ่	15 (51.7%)	14 (48.3%)		

จากตาราง 21 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณ ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ส่วนมากดำเนินการในระดับน้อย



ตาราง 22 ร้อยละของการดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ

จำนวนครั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 ครั้ง	15 (14.6%)	6 (20.7%)
2. 2 ครั้ง	6 (5.8%)	1 (3.4%)
3. 3 ครั้งขึ้นไป	5 (4.9%)	6 (20.7%)

จากตาราง 22 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณจำนวน 1 ครั้ง มากที่สุด ร้อยละ 14.6 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณจำนวน 1 ครั้ง และจำนวน 3 ครั้งขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 20.7

ตาราง 23 การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	83 (80.6%)	20 (19.4%)	7.792	.005
ขนาดใหญ่	16 (55.2%)	13 (44.8%)		

จากตาราง 23 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะไม่มีดำเนินการในเรื่องนี้แต่โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากดำเนินการ



ตาราง 24 ร้อยละของการดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของโรงเรียน

จำนวนครั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 ครั้ง	9 (8.7%)	5 (17.2%)
2. 2 ครั้ง	2 (1.9%)	2 (6.9%)
3. 3 ครั้งขึ้นไป	9 (8.7%)	6 (20.7%)

จากตาราง 24 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของโรงเรียนจำนวน 1 และ 3 ครั้ง ร้อยละ 8.7 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการจำนวน 3 ครั้งขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 20.7

ตาราง 25 การเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	48 (46.6%)	55 (53.4%)	3.350	.067
ขนาดใหญ่	8 (27.6%)	21 (72.4%)		

จากตาราง 25 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 26 ร้อยละของการเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จำนวน(คน)	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1-2 คน	47 (45.6%)	13 (44.8%)
2. 3-4 คน	4 (3.9%)	5 (17.2%)
3. 5 ครั้งขึ้นไป	3 (2.9%)	3 (10.3%)

จากตาราง 26 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการเสนอคำร้องขอย้ายของผู้ประสงค์ย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1-2 คน ร้อยละ 45.6 จำนวน 3-4 คน ร้อยละ 3.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการ จำนวน 1-2 คน ร้อยละ 44.8 จำนวน 3-4 คน ร้อยละ 17.2

ตาราง 27 การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	75 (72.8%)	28 (27.2%)	12.129	.000
ขนาดใหญ่	11 (37.9%)	18 (62.1%)		

จากตาราง 27 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะไม่มี การดำเนินการแต่โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากดำเนินการ





ตาราง 28 ร้อยละของการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

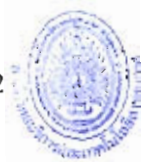
จำนวน(คน)	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1-2 คน	27 (26.2%)	15 (51.7%)
2. 3-4 คน	2 (1.9%)	1 (3.4%)
3. 5 ครั้งขึ้นไป	-	2 (6.9%)

จากตาราง 28 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากโรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นจำนวน 1-2 คน ร้อยละ 26.2 จำนวน 3-4 คน ร้อยละ 1.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1-2 คน ร้อยละ 51.7 รองลงมา จำนวน 5 ครั้งขึ้นไปร้อยละ 6.9

ตาราง 29 การรายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำประวัติ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	62 (60.2%)	41 (39.8%)	6.034	.014
ขนาดใหญ่	10 (34.5%)	19 (65.5%)		

จากตาราง 29 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การรายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำประวัติขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจะไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้แต่โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากดำเนินการ

ตาราง 30 ร้อยละของผู้ดำเนินการรายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำประวัติ

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	27 (26.2%)	9 (31.0%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	2 (1.9%)	4 (13.8%)
3. หัวหน้างานบุคคล	10 (9.7%)	12 (41.4%)
4. ฝ่ายธุรการ	12 (11.7%)	5 (17.2%)

จากตาราง 30 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการโดยผู้บริหารมากที่สุดร้อยละ 26.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยหัวหน้างานบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 41.4 รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 31.0

ตาราง 31 การเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียน	โอน	ไม่	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	101 (98.1%)	2 (1.9%)	1.891	.169
ขนาดใหญ่	27 (93.1%)	2 (6.9%)		



จากตาราง 31 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้งไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 32 ร้อยละของคนที่โรงเรียนเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง

จำนวน(คน)	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 คน	2 (1.9%)	-
2. 2 คน	-	1 (3.4%)
3. 3 คนขึ้นไป	-	1 (3.4%)

จากตาราง 32 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการเสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เท่านั้น คือ ร้อยละ 1.9 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการ จำนวน 2 คน บละ 3 คนขึ้นไป ร้อยละ 3.4

ตาราง 33 การเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอโอนผู้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	3.579	.059
ขนาดใหญ่	28 (96.6%)	1 (3.4%)		



จากตาราง 33 ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็都没有การดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

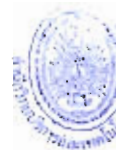
ตาราง 34 ร้อยละจำนวนคนที่โรงเรียนเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

จำนวน(คน)	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 คน	-	-
2. 2 คน	-	-
3. 3 คนขึ้นไป	-	1
	-	(3.4%)

จากตาราง 34 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการดำเนินการ เสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการจำนวน 3 คนขึ้นไปเท่านั้น โดยดำเนินการร้อยละ 3.4

ตาราง 35 การเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน ในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	50 (48.5%)	53 (51.1%)	.466	.495
ขนาดใหญ่	12 (41.4%)	17 (58.6%)		



จากตาราง 35 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้การเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน ในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 36 ร้อยละของผู้ดำเนินการเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน ในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

ผู้รักษาราชการแทน	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้ช่วยผู้บริหารคนที่ 1	53 (51.5%)	16 (55.2%)
2. ผู้ที่เห็นว่าเหมาะสม	-	-

จากตาราง 36 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการเสนอชื่อข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน ในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติราชการได้โดยผู้ช่วยผู้บริหารคนที่ 1 เท่านั้น จำนวนร้อยละ 51.5 และ 55.2 ตามลำดับ

ตาราง 37 การปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	62 (60.2%)	41 (39.8%)	3.252	.071
ขนาดใหญ่	12 (41.4%)	17 (58.6%)		



จากตาราง 37 พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 38 ผู้ให้การปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ผู้ให้การปฐมนิเทศ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	39 (37.9%)	17 (58.6%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	3 (2.9%)	8 (27.6%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	7 (6.8%)	6 (20.7%)

จากตาราง 38 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ร้อยละ 37.9 และ 58.6 ตามลำดับ

ตาราง 39 การแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงาน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	17 (16.5%)	86 (83.5%)	.668	.414
ขนาดใหญ่	3 (10.3%)	26 (89.7%)		



จากตาราง 39 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 40 ผู้แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงาน

ผู้แจ้งภาระงาน	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	83 (80.6%)	26 (89.7%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	2 (1.9%)	14 (48.3%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	16 (15.5%)	11 (37.9%)

จากตาราง 40 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงานโดยผู้บริหาร ร้อยละ 80.6 รองลงมาคือ หัวหน้างานทุกงาน ร้อยละ 15.5 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยผู้บริหาร 89.7 รองลงมา ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 48.3



ตาราง 41 วิธีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ  
เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงาน

วิธีการแจ้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. แจ้งด้วยวาจา	53 (51.46%)	16 (55.2%)
2. แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร	57 (55.3%)	15 (51.7%)

จากตาราง 41 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายงานใกล้เคียงกัน

ตาราง 42 การติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	7 (6.8%)	96 (93.2%)	.445	.504
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 42 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่.05 เป็นไปได้ที่การติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่องไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน





ตาราง 43 ผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	91 (88.3%)	26 (89.7%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	5 (4.9%)	14 (48.3%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	31 (30.1%)	16 (55.2%)

จากตาราง 43 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมากที่สุด คือร้อยละ 88.3 และ 89.7 รองลงมาคือ หัวหน้างานทุกงานร้อยละ 30.1 และ 55.2 ตามลำดับ



ตาราง 44 ร้อยละของวิธีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

วิธีการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. สังเกต	75 (72.8%)	20 (69.0%)
2. สัมภาษณ์	36 (35.0%)	12 (41.4%)
3. สอบถาม	56 (54.4%)	17 (58.6%)
4. ประเมินการปฏิบัติงาน	80 (77.7%)	23 (79.3%)

จากตาราง 44 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ร้อยละ 77.7 และ 79.3 รองลงมาคือการสังเกต ร้อยละ 72.8 และ 69 ตามลำดับ

ตาราง 45 การดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	9 (8.7%)	94 (91.3%)	.100	.751
ขนาดใหญ่	2 (6.9%)	27 (93.1%)		



จากตาราง 45 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 46 ร้อยละของผู้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหาร โรงเรียน	83 (80.6%)	24 (82.8%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน	4 (3.9%)	13 (44.8%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	20 (19.4%)	17 (58.6%)
4. คณะครูทุกคน	60 (58.3%)	14 (48.3%)
5. กรรมการสถานศึกษา	15 (14.6%)	4 (13.8%)
6. ผู้ปกครองนักเรียน	8 (7.8%)	2 (6.9%)

จากตาราง 46 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสูงสุดคือ ร้อยละ 80.6 รองลงมา คณะครูทุกคน ร้อยละ 58.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดเช่นกัน คือ ร้อยละ 82.8 รองลงมา หัวหน้างานทุกงาน ร้อยละ 58.6



ตาราง 47 ร้อยละของวิธีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

วิธีการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. สอบถามด้วยวาจา	51 (49.5%)	11 (6.9%)
2. สํารวจความต้องการ	59 (57.3%)	22 (75.9%)

จากตาราง 47 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการสำรวจความต้องการ มากที่สุดคือ ร้อยละ 57.3 และ 75.9 รองลงมาคือสอบถามด้วยวาจา ร้อยละ 49.5 และ 6.9 ตามลำดับ

ตาราง 48 การกำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ โรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	9 (8.7%)	94 (91.3%)	.071	.790
ขนาดใหญ่	3 (10.3%)	26 (89.7%)		

จากตาราง 48 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การกำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 49 ร้อยละของผู้กำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน

ผู้กำหนดแผน	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	76 (73.8%)	19 (65.5%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	6 (5.8%)	12 (41.4%)
3. คณะครูทุกคน	83 (80.6%)	21 (72.4%)
4. กรรมการสถานศึกษา	35 (34.0%)	10 (34.5%)
5. ผู้ปกครองนักเรียน	16 (15.5%)	3 (10.3%)

จากตาราง 49 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน โดยคณะครูทุกคนสูงสุด ร้อยละ 80.6 และ 72.4 รองลงมาผู้บริหาร ร้อยละ 73.8 และ 65.5 ตามลำดับ

ตาราง 50 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรประเมินผล การพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	44 (42.7%)	59 (57.3%)	5.383	.068
ขนาดใหญ่	8 (27.6%)	21 (72.4%)		



จากตาราง 50 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรประเมินผลการพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 51 ร้อยละของผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรประเมินผลการพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	53 (51.5%)	17 (58.6%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1 (0.9%)	8 (27.6%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	21 (20.4%)	13 (44.8%)
4. คณะครูทุกคน	29 (28.8%)	11 (37.9%)
5. กรรมการสถานศึกษา	12 (11.7%)	3 (10.3%)
6. ผู้ปกครองนักเรียน	6 (5.8%)	1 (3.4%)

จากตาราง 51 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรประเมินผลการพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น โดยผู้บริหารมากที่สุด คือร้อยละ 51.5 และ 58.6 รองลงมา คณะครูทุกคน ร้อยละ 28.2 และ 37.9 ตามลำดับ

ตาราง 52 การศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	50 (48.5%)	53 (51.5%)	1.804	.179
ขนาดใหญ่	10 (34.5%)	19 (65.5%)		

จากตาราง 52 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 53 ร้อยละผู้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	50 (48.5%)	19 (65.6%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1 (0.9%)	8 (27.6%)
3. ผู้ได้เลื่อนตำแหน่ง	15 (14.6%)	9 (31.0%)

จากตาราง 53 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 48.5 และ 65.6 รองลงมา ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 14.6 และ 31 ตามลำดับ

ตาราง 54 ร้อยละของวิธีการ ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตาม ตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน

วิธีการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ศึกษาเอกสาร	39 (37.9%)	16 (55.2%)
2. เข้าร่วมอบรม	34 (33.0%)	10 (34.5%)
3. ศึกษาดูงาน	33 (32.0%)	9 (31.0%)

จากตาราง 54 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยวิธีศึกษาเอกสารสูงสุด ร้อยละ 37.9 และ 55.2 รองลงมา เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 33.0 และ 34.5 ตามลำดับ

ตาราง 55 การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	6 (5.9%)	96 (94.1%)	1.788	.179
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		





จากตาราง 55 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 56 ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

วิธีการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ศึกษาด้วยตนเอง	68 (66.0%)	20 (69.0%)
2. ประชุมสัมมนา	79 (78.7%)	26 (89.7%)
3. ส่งเข้ารับการอบรม	94 (91.3%)	23 (79.3%)
4. ศึกษาดูงาน	63 (61.2%)	16 (55.2%)

จากตาราง 56 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม โดยส่งเข้ารับการอบรมสูงสุด ร้อยละ 91.3 รองลงมา ประชุมสัมมนา ร้อยละ 78.7 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยวิธีประชุมสัมมนาสูงสุด ร้อยละ 89.7 รองลงมา ส่งเข้ารับการอบรม ร้อยละ 79.3



ตาราง 57 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนา

จำนวน	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 - 20 %	-	2 (6.9%)
2. 21 - 40 %	2 (1.9%)	3 (10.3%)
3. 41- 60 %	17 (16.5%)	2 (6.9%)
4. 61 – 80 %	25 (24.3%)	8 (27.6%)
5. 81 - 100 %	56 (54.4%)	13 (44.8%)

จากตาราง 57 พบว่า จำนวนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ได้รับการพัฒนาในช่วง 81 – 100% มากที่สุด ร้อยละ 54.4 และ 44.8

ตาราง 58 ผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	7 (6.8%)	96 (93.2%)	2.081	.149
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		



จากตาราง 58 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่ผู้ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาด ของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้ เหมือนกัน

ตาราง 59 ร้อยละของผู้ดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหาร โรงเรียน	92 (89.3%)	27 (93.1%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน	2 (1.9%)	16 (55.2%)
3. หัวหน้างานทุกงาน	21 (20.4%)	17 (58.6%)
4. คณะครูทุกคน	45 (43.7%)	7 (24.1%)
5. กรรมการสถานศึกษา	22 (21.4%)	5 (17.2%)

จากตาราง 59 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยผู้บริหารสูงสุด ร้อยละ 89.3 รองลงมา คณะครูทุกคน ร้อยละ 43.7 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุด ร้อยละ 93.1 รองลงมา หัวหน้างานทุกงาน ร้อยละ 58.6



ตาราง 60 ร้อยละของวิธีการ ติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

วิธีการ	ขนาด โรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. สังเกตการปฏิบัติงาน	77 (74.8%)	23 (79.3%)
2. สอบถาม	56 (54.4%)	18 (62.1%)

จากตาราง 60 พบว่า ทั้ง โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยใช้วิธีการสังเกตการปฏิบัติงานสูงสุด ร้อยละ 74.8 และ 79.3 ตามลำดับ

ตาราง 61 การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	-	103 (100%)		
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		

จากตาราง 61 พบว่า ทั้ง โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมือนกัน คือดำเนินการร้อยละ 100

ตาราง 62 ร้อยละของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

คณะกรรมการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	100 (97.1%)	27 (93.1%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	9 (8.7%)	22 (75.9%)
3. หัวหน้ากลุ่มสาระ	29 (28.2%)	21 (72.4%)
4. ตำแหน่งครูผู้สอน	92 (89.3%)	26 (89.7%)

จากตาราง 62 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ผู้บริหารเป็นคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สูงสุด คือ ร้อยละ 97.1 และ 93.1 รองลงมา ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 89.3 และ 89.7 ตามลำดับ

ตาราง 63 การสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้แจ้ง  
เหตุผลให้ทราบ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	87 (84.5%)	14 (15.5%)	.490	.824
ขนาดใหญ่	24 (82.2%)	5 (17.2%)		

จากตาราง 63 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การสั่งไม่เลื่อนขั้น  
เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้แจ้งเหตุผลให้ทราบไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาด



ของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 64 ร้อยละของจำนวนผู้ถูกสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ

จำนวน (คน)	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 คน	5 (4.9%)	4 (13.8%)
2. 2 คน	1 (1.0%)	-
3. 3 คนขึ้นไป	6 (5.8%)	1 (3.4%)

จากตาราง 64 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีผู้ถูกสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ จำนวน 3 คนขึ้นไปสูงสุด คือ ร้อยละ 5.8 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 คน มากที่สุด ร้อยละ 13.8

ตาราง 65 การตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	70 (68.0%)	33 (32.1%)	1.630	.202
ขนาดใหญ่	16 (55.2%)	13 (44.8%)		



จากตาราง 65 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การตรวจสอบข้อเท็จจริง และข้อมูลของผู้ไปศึกษาคู่ ผูกอบรม คุณงานหรือปฏิบัติงานวิจัยส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 66 ร้อยละของผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาคู่ ผูกอบรม คุณงานหรือปฏิบัติงานวิจัยส่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

ผู้ตรวจสอบ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	28 (27.2%)	13 (44.8%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1 (0.9%)	7 (24.1%)
3. หัวหน้างานบุคคล	10 (9.7%)	9 (31.0%)
4. ฝ่ายธุรการ	6 (5.8%)	5 (17.2%)

จากตาราง 66 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาคู่ ผูกอบรม คุณงานหรือปฏิบัติงานวิจัยส่งเลื่อนชั้นเงินเดือน มากที่สุด ร้อยละ 27.2 และ 44.8 ตามลำดับ



ตาราง 67 การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	9 (8.7%)	94 (91.3%)	2.719	.099
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		

จากตาราง 67 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 68 ร้อยละของผู้จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้จัดทำ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	33 (32.0%)	3 (10.3%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	-	3 (10.3%)
3. หัวหน้างานบุคคล	60 (58.3%)	24 (82.8%)
4. ฝ่ายธุรการ	44 (42.7%)	11 (37.9%)

จากตาราง 68 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย หัวหน้างานบุคคลสูงสุด คือ ร้อยละ 58.3 และ 82.8 รองลงมา ฝ่ายธุรการ ร้อยละ 42.7 และ 37.9 ตามลำดับ





ตาราง 69 การตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	11 (10.7%)	92 (89.3%)	3.379	.066
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		

จากตาราง 69 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไขไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 70 ร้อยละของผู้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	46 (44.7%)	3 (10.3%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	2 (1.9%)	6 (20.6%)
3. หัวหน้างานบุคคล	65 (63.1%)	25 (86.2%)
4. ฝ่ายธุรการ	29 (28.2%)	12 (41.3%)



จากตาราง 70 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของ วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไข โดยหัวหน้างานบุคคลมากที่สุด คือร้อยละ 63.1 รองลงมาคือ ผู้บริหาร ร้อยละ 44.7 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดย หัวหน้างานบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 86.2 รองลงมา ฝ่ายธุรการ ร้อยละ 41.3

ตาราง 71 การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	3 (2.9%)	100 (97.1%)	.022	.882
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 71 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 72 ร้อยละของผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติ

ผู้ตรวจสอบ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	60 (58.3%)	10 (34.4%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	3 (2.9%)	5 (17.2%)
3. หัวหน้างานบุคคล	64 (62.1%)	23 (79.3%)
4. ฝ่ายธุรการ	35 (34.0%)	14 (48.3%)

จากตาราง 72 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และจัดทำทะเบียนประวัติ โดยหัวหน้างานบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 62.1 รองลงมา ผู้บริหาร ร้อยละ 58.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ตรวจสอบโดย หัวหน้างานบุคคล มากที่สุด ร้อยละ 79.3 รองลงมา ฝ่ายธุรการร้อยละ 48.3

ตาราง 73 การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	9 (8.7%)	94 (91.3%)	2.719	.099
ขนาดใหญ่	-	29 (100%)		



จากตาราง 73 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 74 ร้อยละของการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จำนวนร้อยละ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 - 20 %	2 (1.9%)	1 (3.4%)
2. 21 - 40 %	3 (2.9%)	1 (3.4%)
3. 41- 60 %	5 (4.9%)	-
4. 61 – 80 %	6 (5.8%)	-
5. 81 - 100 %	79 (76.7%)	27 (93.1%)

จากตาราง 74 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ อยู่ในระดับ 81 – 100 % มากที่สุด ร้อยละ 76.7 และ 93.1 ตามลำดับ



ตาราง 75 การแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	90 (87.4%)	13 (12.6%)	3.788	.052
ขนาดใหญ่	21 (72.4%)	8 (27.6%)		

จากตาราง 75 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ว่าการแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 76 ร้อยละของการแต่งตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	10 (9.7%)	6 (20.7%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	2 (1.9%)	6 (20.7%)
3. หัวหน้างานบุคคล	12 (11.7%)	6 (20.7%)
4. หัวหน้าหมวด	3 (2.9%)	3 (10.3%)
5. กรรมการสถานศึกษา	4 (3.9%)	-



จากตาราง 76 พบว่า การดำเนินการสอบสวนเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ดำเนินการน้อยมาก แต่ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการมากที่สุดของโรงเรียนขนาดเล็กคือ หัวหน้างานบุคคล ร้อยละ 11.7 โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบุคคล ร้อยละ 20.7

ตาราง 77 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	-	-
ขนาดใหญ่	29 (100%)	-		

จากตาราง 77 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ตาราง 78 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

จำนวนร้อยละ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 คน	-	-
2. 2 คน	-	-
3. 3 คนขึ้นไป	-	-



จากตาราง 78 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ตาราง 79 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	9 (8.7%)	94 (91.3%)	0.904	.342
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 79 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 80 ร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความรู้ ฝึกอบรม การสร้าง  
ขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนร้อยละ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. 1 – 20 %	1 (1.0%)	1 (3.4%)
2. 21 - 40 %	2 (1.9%)	-
3. 41- 60 %	7 (6.8%)	1 (3.4%)
4. 61 – 80 %	10 (9.7%)	3 (10.3%)
5. 81 - 100 %	75 (72.8%)	22 (75.9%)

จากตาราง 80 พบว่า **ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่**ดำเนินการให้ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง  
และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 80-  
100 มากที่สุด ร้อยละ 72.8 และ 75.9 ตามลำดับ





ตาราง 81 การสังเกต ตรวจสอบ คูณ เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	3 (2.9%)	100 (97.1%)	.022	.882
ขนาดใหญ่	1 (3.4%)	28 (96.6%)		

จากตาราง 81 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การสังเกต ตรวจสอบ คูณ เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 82 ร้อยละของผู้ดำเนินการสังเกต ตรวจสอบ คูณ เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	96 (93.2%)	28 (96.6%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	6 (5.8%)	18 (62.1%)
3. หัวหน้างานบุคคล	24 (23.3%)	16 (55.2%)
4. ครูทุกคน	56 (54.4%)	17 (58.6%)



จากตาราง 82 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยโดยผู้บริหาร มากที่สุด ร้อยละ 93.2 รองลงมา ครูทุกคน ร้อยละ 54.4 โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการโดย ผู้บริหารมากที่สุด ร้อยละ 96.6 รองลงมา ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 62.1

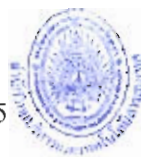
ตาราง 83 การแต่งตั้งกรรมการให้ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	88 (86.3%)	14 (13.7%)	10.855	.001
ขนาดใหญ่	17 (58.6%)	12 (41.4%)		

จากตาราง 83 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การแต่งตั้งกรรมการให้ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นอยู่กับขนาด ของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ส่วนมากไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้

ตาราง 84 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ได้รับการแต่งตั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	14 (13.6%)	10 (34.5%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1 (1.0%)	7 (24.1%)
3. หัวหน้างานบุคคล	4 (3.9%)	5 (17.2%)



จากตาราง 84 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 13.6 และ 34.5

ตาราง 85 การสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	-	-
ขนาดใหญ่	29 (100%)	-		

จากตาราง 85 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ไม่มีการให้ผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ ร้อยละ 100

ตาราง 86 การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	7.213	.07
ขนาดใหญ่	27 (93.1%)	1 (6.9%)		

จากตาราง 86 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 87 ร้อยละของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

ผู้ได้รับการแต่งตั้ง	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	-	2 (1.9%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	-	2 (1.9%)
3. หัวหน้างานบุคคล	-	1 (1.0%)
4. ครูทุกคน	-	1 (1.0%)
5. กรรมการสถานศึกษา	-	-

จากตาราง 87 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการแต่งตั้งให้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ โรงเรียนขนาดใหญ่ดำเนินการในระดับน้อยมาก

ตาราง 88 การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	3.579	.059
ขนาดใหญ่	28 (96.6%)	1 (3.4%)		



จากตาราง 88 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกต้องตั้งกรรมการสอบสวนไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน

ตาราง 89 การแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	101 (98.1%)	2 (1.9%)	1.891	.169
ขนาดใหญ่	27 (93.1%)	2 (6.9%)		

จากตาราง 89 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 90 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ตรวจสอบ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	1 (1.0%)	1 (3.4%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	-	1 (3.4%)
3. หัวหน้างานบุคคล	-	-
4. ครูทุกคน	-	1 (3.4%)
5. กรรมการสถานศึกษา	-	-

จากตาราง 90 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ดำเนินการแต่งตั้งให้ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้น้อยมาก

ตาราง 91 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อทางราชการ

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	102 (99%)	1 (1.0%)	.931	.335
ขนาดใหญ่	28 (96.6%)	1 (3.4%)		

จากตาราง 91 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อทางราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ส่วนมากก็ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้เหมือนกัน



ตาราง 92 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อทางราชการ

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	1 (1.0%)	-
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	-	-
3. หัวหน้างานบุคคล	1 (1.0%)	-
4. ครูทุกคน	-	-
5. กรรมการสถานศึกษา	1 (1.0%)	-

จากตาราง 92 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินการน้อย และมีการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเสียหายต่อทางราชการน้อย สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีการดำเนินการ





ตาราง 93 การแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	101 (98.1%)	2 (1.9%)	.231	.631
ขนาดใหญ่	28 (96.6%)	1 (3.4%)		

จากตาราง 93 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 เป็นไปได้ที่การแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ส่วนมากไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้



ตาราง 94 ร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม

ผู้ดำเนินการ	ขนาดโรงเรียน	
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
1. ผู้บริหารโรงเรียน	2 (1.9%)	1 (3.4%)
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	-	-
3. หัวหน้างานบุคคล	2 (1.9%)	-
4. ครูทุกคน	2 (1.9%)	1 (3.4%)
5. กรรมการสถานศึกษา	1 (1.0%)	-

จากตาราง 94 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสมร้อยละ

ตาราง 95 การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

โรงเรียน	ไม่มี	มี	$\chi^2$	Asymp.sig
ขนาดเล็ก	103 (100%)	-	-	-
ขนาดใหญ่	29 (100%)	-		



จากตาราง 95 พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ไม่มีการสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ตาราง 96 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจำแนกตามภารกิจหลัก 5 ภารกิจ

ภารกิจหลัก	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่		ค่าสถิติ t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	.74	.25	.85	.21	2.14	.03
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	.23	.16	.39	.22	4.2	.00
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	.75	.15	.83	.11	2.3	.02
4. วินัยและการรักษาวินัย	.51	.13	.55	.12	1.7	.08
5. การออกจากราชการ	.02	.19	.08	.12	3.8	.02
รวม	.45	.11	.54	.11	4.06	.00

จากตาราง 96 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั้น เป็นไปได้ที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และเมื่อพิจารณาตามรายการกิจพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ การออกจากราชการ โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนวินัยและการรักษาวินัย โรงเรียนทั้งสองขนาดมีการปฏิบัติในระดับที่เท่าๆ กัน และเมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติ โรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย .45 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก .54 และเมื่อแยกตามภารกิจย่อย ภารกิจที่มีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่คือ การวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย ส่วนภารกิจที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ



### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยน้อย
2. โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก