

ขอขอบคุณการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

มนตรี เทพสิทธิ์

ร 3 ส.ค. 2524

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานบัตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2524

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

87039

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบเรียงลงได้ด้วยดี ก็ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร อาจารย์ ดร.พินกร นกรศรี ซึ่งเป็นประธาน
และกรรมการตามลำดับ โดยท่านได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการตรวจแก้ไข
อย่างคึง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ ที่ได้ให้คำปรึกษาทางสถิติ
ขอขอบพระคุณผู้ช่วยเหลือ ในการรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถาม คือ คุณเลื่อน
ออนละมูล หัวหน้าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี คุณฉวีภา สมบัติศิริ เจ้าหน้าที่
การบริหารงานบุคคล รวมทั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทั้ง 7 อำเภอ ในจังหวัด
ปทุมธานี ได้แก่ คุณประเสริฐ คุณเจริญ คุณเสรี เกื้อนทองคำ คุณโสภณ พันธุสำบุตร
คุณธีรพันธ์ กล่อมเกลี้ยง คุณสมัย ชุมสนธิ คุณสละ ลำไย คุณประนอม ประทุมเพชร
และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีทุกท่าน
ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตบริหารการศึกษาทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมในการทำวิจัยครั้งนี้

สำหรับบุคคลสุดท้าย อันเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง ในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์
ทั้ง เป็นกำลังใจช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดตลอดมา ซึ่งจะลืมกล่าวไว้มิได้คือ คุณสมพิศ เทพสิทธิ์
คู่ชีวิตของผู้วิจัยเอง

มนตรี เทพสิทธิ์

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.

คณะกรรมการที่ปรึกษา

วิจิตร กุศลบุตร

ประธาน

[Signature]

กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

วิจิตร กุศลบุตร

ประธาน

[Signature]

กรรมการ

วิไลวรรณ กุศลบุตร

กรรมการ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย	3
ความสำคัญในการศึกษาวิจัย	3
ขอบเขตในการศึกษาวิจัย	3
สมมุติฐานในการศึกษาวิจัย	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	7
ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่	7
การวางแผนการบริหารงานบุคคล	9
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	10
การพัฒนาบุคคล	11
การบำรุงรักษามูลค่าบุคคล	12
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	15
การให้พินิจจากงาน	16
ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่	17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	21
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	22

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การจัดกระทำกับข้อมูล	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 ขอบเขตการดำเนินการบริหารงานบุคคล	30
การวางแผนการบริหารงานบุคคล	31
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	32
การพัฒนาบุคคล	34
การบำรุงรักษามูลค่า	35
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	37
การให้พินิจจากงาน	38
ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล	39
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน	42
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1	42
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2	44
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	47
กลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	47



บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
อภิปรายผล	49
ข้อเสนอแนะทั่วไป	59
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	67

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	22
2 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล	31
3 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	33
4 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล	34
5 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษามบุคคล	35
6 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	37
7 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการให้ทุนจากงาน	38
8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล	39
9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยขอบเขตการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน	43
10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ปัญหาและอุปสรรค การบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน	44
11 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร บุคคล แยกตามสถานต่าง ๆ	45
12 แสดงรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพีบาลของอำเภอต่างๆ	83
13 แสดงรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขภาพีบาลของอำเภอต่างๆ	84

ภูมิหลัง

การบริหารการประถมศึกษาของไทยปัจจุบันนี้ ได้อยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน เมื่อพิจารณาจากจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน ประกอบกับจำนวนงบประมาณที่ใช้จ่ายในการดำเนินการศึกษาแล้ว จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งในการจัดการศึกษานี้ ได้กระจายอำนาจหน้าที่ ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นผู้ดูแลและควบคุมช่วยสำหรับในโรงเรียน ก็จะมีครูใหญ่เป็นผู้บริหารงาน และเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนนั้น ๆ

ในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่มีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะ ครูใหญ่ไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จได้โดยลำพัง ยังต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และคงถูกให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็จะเป็นที่แน่ใจว่า การบริหารงานโรงเรียนเหล่านั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

ในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของครุใหญ่ที่ได้ปฏิบัติอยู่นี้ เป็นงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนและยุ่งยาก เพราะได้เกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครุใหญ่จึงประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายเป็นประจำ ปัญหาที่เด่นชัดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นขณะที่สังกัดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็คือ การยืมตัวครูไปช่วยราชการ การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายครู การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การสร้างขวัญให้แก่ครู ยังมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องและเหมาะสม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2522 : 3-5) นอกจากนี้ก็เป็นปัญหาจากการดำเนินงานของครุใหญ่เอง เป็นต้นว่า การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 38) หรือการขาดความรู้ในการดำเนินงาน เช่น ครูใหญ่ขาดความรู้ที่จะวางแผนงานบุคคล หรือขาดการปฏิบัติงานบางอย่าง เช่น การนิเทศ หรือการส่งเสริมและบำรุงขวัญครู (ส่วนการศึกษา 2518 : 3) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ นอกจากจะพบกับปัญหาและอุปสรรคแล้ว ครูใหญ่ยังไม่เข้าใจ การจัดงานบุคคลด้วย

สำหรับการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวนครูและบุคลากรในแต่ละโรงเรียนก็สมคูลย์ เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะจากการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และรายงานการสำรวจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ของนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสถิติการศึกษาของจังหวัด ปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับประถมศึกษาของจังหวัดปทุมธานีนี้จัดว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 1 (ส่วนการศึกษา 2521 : 1)

เมื่อพิจารณาจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทั้งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น การบริหารงานบุคคลน่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่มาก และการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ น่าจะช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้บ้าง ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาและสำรวจขอเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือที่จะช่วยให้นักวิชาการทางการศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ได้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าไว้ว่า

1. เพื่อศึกษาขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล

ความสำคัญในการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอแก่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และสามารถนำเสนอแก่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ให้ทราบปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาในด้านการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ขอบเขตในการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาที่มุ่งเฉพาะ ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษามูลค่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ทุนจากงาน เท่านั้น

2. กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2523 โดยการแบ่งครูใหญ่ ในทุกอำเภอของจังหวัดปทุมธานี ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูใหญ่จากโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต สุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล ซึ่งจะสุ่มมาเพียงร้อยละ 70 ของทุกกลุ่ม แล้วจะไดกลุ่ม ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 124 คน สำหรับทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ตัวแปรที่จะศึกษา ตัวแปรที่จะทำการศึกษาวิจัยคือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล

3.1.2 ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ชอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ใน การบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน คือ

3.2.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล

3.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 การพัฒนาบุคคล

3.2.4 การบำรุงรักษามูลค่า

3.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.6 การให้พินิจจากงาน

สมมติฐานในการศึกษาวิจัย

1. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล ใ้ปฏิบัติงานตามชอบเขตการบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ชอบเขตการดำเนินงาน งานการวางแผนการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

- 1.2 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
แตกต่างกัน
 - 1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกัน
 - 1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการบำรุงรักษามูลบุคคล แตกต่างกัน
 - 1.5 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน
 - 1.6 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการให้ทุนจากงาน แตกต่างกัน
 - 1.7 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน
แตกต่างกัน
2. ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล
มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ขอบเขตการดำเนินงาน หมายถึง งานที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติในการบริหารงาน
บุคคล ทั้งงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ตามหน้าที่หรือการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานบุคคล
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
2. ปัญหาและอุปสรรค หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูใหญ่ ไม่เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการบริหารงาน ที่เกี่ยวกับครูใน
โรงเรียนประถมศึกษาของครูใหญ่ ซึ่งได้แก่
 - 3.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผน การกำหนด
นโยบาย ขอบข่ายในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนากำลังคน และการวิเคราะห์งาน
 - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ วิธีการสรรหาครู และการ
บรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการทดลองปฏิบัติราชการ

3.3 การพัฒนาบุคคล ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาสูงงาน และการให้บริการความรู้แก่ครู

3.4 การบำรุงรักษามูลบุคคล ได้แก่ การจูงใจ การจัดสวัสดิการ และการบำรุงขวัญ

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนวณต่าง ๆ และการพิจารณาความดีความชอบ

3.6 การให้ทุนจากงาน ได้แก่ การลาออก การให้ออก การไล่ออกและการให้พักราชการ

4. ครูใหญ่ หมายถึง อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้รักษากฎการแทนครูใหญ่ ผู้รักษากฎการแทนอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

5. เขตสุขาภิบาล หมายถึง บริเวณท้องที่ ที่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศตั้งเป็นเขตสุขาภิบาล ตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2511) โดยมีลักษณะเป็นท้องที่ยังไม่เจริญพอ ที่จะตั้งเป็นเทศบาลได้ โดยคำนึงว่าเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอหรือกิ่งอำเภอ หรือชุมชนที่มีประชาชนหนาแน่น 1,500 คน ขึ้นไป และมีร้านค้าประมาณ 100 ร้าน (สงวน ขางฉัตร 2519 : 133-134)

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลและ
ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่

ธงชัย สันติวงษ์ ได้สรุปขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
การประกอบข่าย การวางแผนกำลังคนสำหรับองค์กร การเสาะหาตัวบุคคล การคัดเลือก
ตัวบุคคล การโยกย้ายและเลื่อนขั้นตัวบุคคล ไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาคน
(ธงชัย สันติวงษ์ 2514 : 212 - 213)

ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน ว่าจะประกอบข่ายการวางแผนเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์
เกื้อกูล และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 5 - 6)

ปัท (วิทยุไทย สาร 2517 : 9-10 อ้างอิงมาจาก Beach. 1965:55)
ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การคัดเลือกบุคคลากรเข้า
ทำงาน การจัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำ
ขึ้นในตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะผู้ที่มีอำนาจในการเพิ่ม
เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้ทุนจากงาน
การนำกฎและระเบียบต่าง ๆ ออกมาใช้ และดูแลให้เป็นไปตามกฎนั้น การแจ้งและชี้แจง
นโยบายการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานทราบ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ที่ปฏิบัติ
งาน การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

ภิญโญ สาธร ได้ขยายขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลกว้างขึ้น ว่าประกอบด้วย การวางนโยบายและระเบียบข้อบังคับ การวางแผนจัดกำลังคน การปฏิบัติงานตามแผน การกำหนดคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน การจำแนกตำแหน่ง การสอบและการคัดเลือก การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน การบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การลดชั้นลดตำแหน่ง การโอน การย้าย การจัดสภาพของการทำงานและบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การควบคุมและการนิเทศงาน การจัดอัตราค่าจ้าง การให้การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานและระหว่างปฏิบัติงาน การให้พ้นจากงาน จัดระบบบำเหน็จบำนาญ การวิเคราะห์และประเมินผลงาน (ภิญโญ สาธร 2517 : 10)

สำหรับหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ของครูใหญ่ โดยให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ การวางระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับตัวบุคคล วางแผนจัดกำลังครู มอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสม ใช้ครูให้เหมาะสมกับงาน แบ่งงานให้ทำตามความสามารถและทั่วถึง มีผู้ช่วยครูใหญ่และหัวหน้าหมวดวิชาเป็นที่ปรึกษางาน ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการลงโทษทางวินัย การวางโครงการปฏิบัติงานตามแผนร่วมกันทุกฝ่าย ควบคุมการจัดครูให้รับผิดชอบตามปริมาณงานในหน้าที่ ให้ครูใหม่ทดลองปฏิบัติงาน ในความควบคุมของครูที่ได้รับมอบหมาย จัดทำทะเบียนประวัติ การย้าย โอน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งครูในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเสมอ ให้ความรู้ การฝึกอบรมและเป็นผู้นำ ปลุกฝังทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้คนทำงานมีความสุข คนที่หย่อนสมรรถภาพไม่มีความสุข อยากจะปรับปรุงบ้าง พิจารณาความดีความชอบด้วยใจเป็นธรรม ติดตามผลการทำงาน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน รักษาสุขภาพ ควบคู่กับความปลอดภัย บริการที่ทำงานเพื่อให้คนมีความสุข จัดสวัสดิการและบริการช่วยเหลือ ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการบำรุงรักษาด้วยวิธีเยี่ยมเยียนตามข่าว การบังคับบัญชาต้องดูแลให้ครูทำงานได้ผลดี มีความสบายใจ อบอุ่น และมีความยุติธรรม มีการวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล พิจารณาข้อข้อเสียบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจะปรับปรุงให้ดีขึ้น (หน่วยศึกษานิเทศก์ 2514 : 11-12)

จากแนวความคิดที่คิดว่าจากเอกสารของบุคคลที่จัดว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมาแล้ว จะสรุปได้ว่า ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ประกอบด้วย หลักใหญ่ ๆ ที่ครอบคลุมเนื้อหา ถึง 6 ด้าน คือ

- 1.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล
- 1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การพัฒนาบุคคล
- 1.4 การบำรุงรักษาบุคคล
- 1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 การให้ทุนจากงาน

จากขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ 6 ด้านนี้ ได้ศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล จัดว่าเป็นงานขั้นต้นที่สำคัญและจำเป็น คล้ายกับการวางแผนทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะแตกต่างกันในรายละเอียดที่เน้นเกี่ยวกับบุคคล โดยจะประกอบด้วย ความมุ่งหมาย หลักและนโยบาย การจักกำลังคน การวิเคราะห์งาน วิธีวางแผนและการดำเนินการ โดย สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความสำคัญของการวางแผนไว้ว่า จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน ประสานกัน สอดคล้อง รวดเร็วและง่าย เป็นการใช้คนถูกต้องกับงาน เป็นการบริหารที่ประหยัดทั้งด้านแรงงาน เงินค่าที่และวัสดุ ช่วยให้ การสั่งงาน วินิจฉัยงาน การตัดสินใจได้รวดเร็วและแม่นยำ ทำให้สามารถใช้บุคคล และ พัฒนาบุคคลให้ประสิทธิภาพ การบริหารเป็นไปตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคลที่ดี ขยาย งานและปรับปรุงองค์การดำเนินไปโดยสะดวกและรวดเร็ว การวางแผนที่ดีจะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้นำนับยิ่งยวด (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 27)

ส่วนนโยบายการบริหารงานบุคคล เสนาะ คิเยว ได้สรุปไว้ว่า การกำหนดนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่ง เพราะทำให้การปฏิบัติเป็นไปตามภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน รวมทั้งจะเปรียบเทียบโดยปฏิบัติงานได้ก็ง่ายขึ้น

ให้สะดวกแก่ฝ่ายบริหารในการวินิจฉัยปัญหา และนโยบายที่ดีจะทำให้พนักงาน กระตือรือร้น
จงรักภักดีแก่องค์กร (เสนาะ คีเยาว์ 2516 : 28)

หลักการบริหารงานบุคคล สมาน รังสียกฤษฎ์ ให้นำระบบคุณธรรมมาใช้ โดยมี
หลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาพ หลักความมั่นคง และ
หลักความเป็นกลางทางการเมือง (สมาน รังสียกฤษฎ์ 2522 : 9)

งานการวางแผนกำลังคน ภิญโญ สาร ไกลกล่าวไว้พอสรุปได้ว่า การวางแผน
กำลังคน คือ การเตรียมการเพื่อสรรหา การพัฒนา และใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วย
งานมากที่สุด โดยมีวิธีการดำเนินการ 3 แผน ได้แก่ แผนพัฒนากำลังคน แผนใช้กำลังคน
และแผนจัดกำลังคน ซึ่งวงการศึกษามีหลักกว้าง ๆ กอปรกันถึง คือจำนวนบุคลากรต้อง
เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน รวมทั้งขดเขตบุคลากรที่เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือย้ายไป และ
งบประมาณที่ได้ (ภิญโญ สาร 2517 : 99-105)

ในการวิเคราะห์งาน ก็จะช่วยให้อธิบายลักษณะของงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่าง
ละเอียด ทั้งในด้านตัวของงานและลักษณะของปฏิบัติงานนั้น เพื่อช่วยการวางแผนกำลังคน
โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะเกี่ยวกับลักษณะของงาน (Job Description)
หรือพรรณาลักษณะของงาน ในส่วนนี้ประกอบด้วยความที่เกี่ยวกับงาน หน้าที่ พฤติกรรม
ที่ต้องการในงานในงานหนึ่ง ส่วนที่สอง คือ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเรียกว่า job
Specification หรือการระบุลักษณะของงานว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติอย่างไร
(นิยะคา ชุนทวงศ์ 2523 : 53)

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 123)
ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคคลไว้ว่า คือ กระบวนการค้นหาบุคคลและชักจูงให้สมัคร
เข้ามาทำงานในหน่วยงาน เป็นกระบวนการเริ่มขึ้นหลังจากหน่วยงานทราบว่า ต้องการได้
บุคคลมาทำงานนั้น โดยวิธีการทั่วไปที่ใช้จะมี 2 วิธี คือวิธีการสรรหาบุคคลจากในองค์กร
ซึ่งจะให้ความสนใจในการหาผู้มาและส่งเสริมกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อาจใช้วิธี
เลือกหรือเลื่อนชั้นบุคคล ที่พิจารณาจากความรู้ความสามารถรวมทั้งความเหมาะสม วิธีการ

ที่สอง คือการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน ด้วยกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ที่ ชูศักดิ์ เทียงตรง ได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสอบและการทดสอบ การประกาศผลการสอบ การวางตัวบุคคลและการทดลองปฏิบัติราชการ (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2517 : 101)

สำหรับการทดลองปฏิบัติราชการนี้ ได้มีกำหนดเอาไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 มาตราที่ 46 ได้กำหนดว่า ผู้ใดได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามมาตรา 18วรรคหนึ่ง และมาตรา 42 ให้ทดลองปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาที่กำหนดไว้ ในกฎ ก.พ. ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่คู่ หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของผู้นั้น เสนอตามลำดับ จนถึงเมื่ออำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 44 ตามวิธีที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจากกฎ ก.พ. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อ 2 ได้กำหนดว่า ให้ผู้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง และมาตรา 42 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุ เป็นเวลาหกเดือน นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป (เจริญ พลนอก รวบรวม 2522 : 107)

1.3 การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับ การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะคติและทักษะในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต้องมีการทำต่อเนื่องกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ได้บรรจุเข้าทำงานใหม่ ทำงานอย่างเต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานมานานแล้วจะได้ถูกกระตุ้นบ้าง รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพของงานไปพร้อม ๆ กัน (สมานรังสีโยกฤษฎ 2522 : 73-75) วิธีการพัฒนาบุคคล มี 7 วิธี คือ วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน วิธีปฐมนิเทศ วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว วิธีให้

กับการปฏิบัติงาน วิธีปฐมนิเทศ วิธีทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว วิธีให้
ฝึกงาน วิธีฝึกอบรบระยะสั้น วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติม
เพิ่มเวลา สำหรับขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรม สมพงศ์ เหมสิน ได้จัดออกเป็น 7 ขั้นตอน
ดังนี้ โดยในขั้นแรกจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม แล้วต้องตรวจสอบ
ความต้องการแต่ละลักษณะของงาน วางโครงการในการฝึกอบรม เสนอโครงการฝึกอบรม
กับผู้นบังคับบัญชา จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน ประเมินผลการฝึกอบรม และขั้น
สุดท้ายคือ การติดตามผลการอบรม (สมพงศ์ เหมสิน 2521 : 184)

กิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูประจำการ ที่ครูใหญ่นำไปใช้จาก
ข้อเสนอแนะของ ฟิเรส (Pires. 1976 : 19) คือ การจัดการประชุมปฏิบัติการ
ก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างปิดภาคเรียน หรือในวันสุกสัปดาห์ การเยี่ยมโรงเรียน การ
จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่น ให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูอื่น ๆ การทำการทดลองวิจัย
แบบปฏิบัติการ การจัดทำนิตการหนังสือและอุปกรณ์การสอน การจัดทำเอกสารและบริการ
ให้คนควาในทองสมุค เป็นต้น

1.4 การบำรุงรักษามุคค การที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานอยู่ได้นาน
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูใหญ่ต้องใช้วิธีการที่เรียกว่า การบำรุงรักษามุคค
โดยใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น การให้เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจ
ที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ที่จะมียอำนาจ มีตำแหน่ง สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการ
ทำงาน ซึ่งต้องอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงาน ที่นั่ง มีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม และมี
สวัสดิการ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมในโรงเรียนมี
ความสามัคคีกัน มีฐานะเท่า ๆ กัน มีการทำงานตามสบาย และวิธีการจูงใจโดยการบำรุง
ขวัญหรือการกระตุ้นใจ ในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนและรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วม
อย่างสำคัญ (กิญญ์ สาธ : 175-176)

สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก ที่สำคัญ ก็คือ สวัสดิการ
จากรายงานการสัมมนา ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหา-

วิทยาลัย ในเรื่องการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ได้เสนอโครงการที่จะจัดสวัสดิการในโรงเรียนไว้ 3 ประการ คือ โครงการที่หนึ่ง เป็นโครงการด้านเศรษฐกิจเพื่อเอื้ออำนวย การปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาทุนสวัสดิการ การจัดจำหน่ายเครื่องครัวราคาถูก การจัดร้านสหกรณ์ การจัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยแก่ครูและครอบครัว การจัดทุนการศึกษาเพื่อ ส่งเคราะห์แก่บุตรครู โครงการที่สอง เป็นโครงการด้านสันติภาพ เพื่อให้ครูได้พักผ่อน หลังจากทำงาน ได้แก่ การจัดห้องพักผ่อน จัดที่เล่นกีฬาในร่ม จัดทัศนศึกษานอกสถานที่ จัด มุมหนังสือ จัดการแข่งขันกีฬา จัดประชุมพบปะสังสรรค์ในวงกว้าง จัดชั่วโมงว่างให้ครู โครงการ สุกท้าย เป็นโครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ให้ การจัดห้องสมุดวิชาการให้ การสนับสนุน โอกาสก้าวหน้า การจัดบุคลากรให้เหมาะสม การจัดหาเงินเพื่อซ่อมบ้านพักครู การจัดหา น้ำดื่มที่สะอาด การจัดห้องน้ำห้องสุขาให้

ส่วนด้านการบำรุงขวัญนั้น วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร กาญจนาศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ธีระกุล ได้สรุปความหมายของขวัญว่าเป็นสภาวะที่ผู้นำพยายามจะสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นในทีมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ รวมทั้งได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงาน ด้วยการสร้างทัศนคติ ที่ดีและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นด้วยหลักของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg) ว่าครูใหญ่ควร กระทำดังนี้ การเอาใจใส่ดูแลใ้กับขวัญ ยากของชมเชย สร้างความสัมพันธ์ผลการทำงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ในตำแหน่งหน้าที่ การให้เงินเดือนหรือให้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตั้งหัวหน้าหน่วยที่มีความสามารถ ให้ความ สะดวกในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ดี การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน สร้าง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2520 : 65) นอกจากนี้ วิทยุ สาส์ร เสนอข้อระลึกในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญซึ่งต้องจัดให้ถูกต้องและ ยุติธรรมที่สุด ได้แก่ กระบวนการบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการมอบหมายงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการกับความทุกข์หรือความเดือดร้อนที่ เกิดกับทีมงาน การส่งเสริมกิจกรรมหมู่คณะ การจัดทำระเบียบประวัติ การวางแผน

นโยบายขององค์การ การพิจารณาเงินเดือน และการส่งเสริมอาชีพครู (วิทยุ โทร 2516 : 193-194)

ในด้านการมอบอำนาจหน้าที่นั้น วิจารณ์ วรุตบางกูร มีความเห็นว่าผู้บริหารควรที่จะต้องให้ เพราะนอกจากจะเป็นการลดภาระแล้ว ยังเป็นการสร้างความสำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย โดยมีวิธีการอยู่ 3 วิธี คือ การให้ทำงานบางอย่าง การแนะนำ หรือการนิเทศ และการกระจายอำนาจหน้าที่ ซึ่งทั้งนี้ต้องมีวิธีการวางแผนการดำเนินงานให้ถูกต้องหลักเกณฑ์ โดยต้องตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเต็มใจ ความพอดีทั้งสองฝ่าย และเมื่อมอบงานไปแล้ว ต้องให้สิทธิ อำนาจ โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีการประเมินผลกับรายงานการปฏิบัติ พร้อมทั้งจะต้องให้ความดีความชอบ ตอบแทนอย่างเหมาะสมอีกด้วย (วิจารณ์ วรุตบางกูร ม.ป.ป. : 39-51)

ส่วนงานที่ครูใหญ่ต้องกระทำส่งอำเภอและจังหวัด ที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาศูนย์ คือ เดือนมกราคม ส่งรายงานการขอยกเว้นการเข้ารับการตรวจเลือกทหาร รายงานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ครูที่มีสิทธิ เดือนพฤษภาคม ทำรายงานเรื่องครูที่จะลาอุปสมบท เดือนกรกฎาคม ทำรายงานครูที่เดินทางไปราชการ เพื่อเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะ เดือนสิงหาคม เสนอรายชื่อครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น และทำปริมาณงานคุณภาพของครูป็นขยายเป็นชั้นสูงขึ้น ส่งก่อนวันที่ 15 ของทุกเดือน (ส่วนการศึกษา 2521 : 1-4)

การลา นั้น ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลาของข้าราชการ ในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2521 ซึ่งในข้อ 7 ได้แบ่งการลาออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการระดมพล การลาไปศึกษาหาวิชาหรือเข้าทดลองความพึงพอใจ การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย และการลาไปต่างประเทศ โดยการลานั้น ต้องเสนอจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตามข้อกำหนดข้อ 12, 15, 18, 19, 20, 21, 22 (ส่วนการศึกษา 2521 : 1-5)

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการประเมินค่า ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กี่เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานกับคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้ หรือจากการสังเกต วินิจฉัย ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ซึ่ง สมาน รัชสิโยภพ (สมาน รัชสิโยภพ 2522 : 75-83) ก็ได้มีความเห็นตรงกับ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2516 : 152) ว่าขั้นตอนที่จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ มี 5 ลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแบบและลักษณะของงานที่ประเมิน กำหนดตัวประเมินและฝึกอบรมให้ทราบเสียก่อน จากนั้นกำหนดวิธีการประเมิน และลำดับสุดท้าย คือการวิเคราะห์ผลและนำผลที่ได้ไปส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงหรือตอบแทนความดีความชอบตามที่ต้องการ

สำหรับบุคคลที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากจะประเมินโดยผู้บริหารเองแล้ว อีสมอนด์ (Eastmond. 1968 : 402-407) ยังได้เสนอให้บุคคลอื่นช่วย เป็นต้นว่า ครู นักเรียน คณะกรรมการ ประชาชน ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาของโรงเรียน ฯลฯ ส่วนการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนนั้น พินส์ ทัศนาคินทร์ มีความเห็นว่า ควรใช้ในรูปแบบคณะกรรมการ เพราะจะทำให้ผลการประเมินถูกต้องและยุติธรรมมากขึ้นอีก (พินส์ ทัศนาคินทร์ 2513 : 91) และ วอร์เนอร์ (Warner. 1965:1) เพิ่มเติมว่า ผู้ที่จะประเมินนั้นควรเป็นบุคคลที่รู้และเข้าใจงานได้อย่างดี รวมทั้งต้องมีความใกล้ชิดกับงานที่ทำนั้น โดยต้องให้ความสนใจในสิ่งต่อไปนี้เป็นอย่างดีในการประเมิน นั่นคือ รายการต่าง ๆ หน้าที่ ความมุ่งหมาย การเลือกใช้กระบวนการ การวิเคราะห์รายละเอียด การกระทำต่อเนื่อง และมีหลักฐาน การกำหนดรายการตามขอบเขตหน้าที่และระดับตำแหน่ง

วิธีการประเมินผล ได้มีผู้เสนอกันไว้หลายคน และคล้าย ๆ กัน รวบรวมแล้วจะได้ 8 วิธี คือ การเปรียบเทียบบุคลากร จะเป็นแบบจัดอันดับไถ่รมากกว่าหรือเข้าโค้งปกติตามหลักสถิติก็ได้ การใช้แบบสอบถามโดยทำเครื่องหมายตามรายการที่กำหนด แบบมาตราประเมินค่าตามคุณภาพ ลักษณะของงาน โดยให้เลือกรายการที่มีค่าต่ำสุดไปสูงสุด นอกนั้นยังมีแบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ แบบสัมภาษณ์ แบบให้เขียนรายงาน แบบประเมินผลเป็น

กลุ่มและแบบประเมินโดยผลงาน

1.6 การให้พินิจจากงาน หมายถึง การที่พนักงานพินิจหน้าที่การงาน และหมกสิทธิ์ จะรับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นตลอดไป ซึ่งข้าราชการนั้น การพินิจจากงานจะหมายถึง สิ่งต่อไปนี้ การลาออก การให้ออกฐานจากคุณสมบัติหรือพื้นความรู้ก่อนบรรจุ การให้ออกฐาน หย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสม บทพร่องในหน้าที่ การให้ออกฐานมีเงินหรือ มั่วหมอง การให้ออกฐานต้องรับอาญาจำคุก ความผิดลหุโทษ ประมาท การให้ออกไว้ออกที่ ถูกคณะกรรมการสอบสวนความผิด การให้พักราชการ การให้ออกเพราะทำผิดวินัยร้ายแรง และการไล่ออก

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การให้พินิจจากงาน มีสาเหตุแตกต่างจากที่กล่าวมาแล้ว คือ การขอย้าย ขอโอน การลด จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน การเกษียณอายุ ทุพพลภาพ และตาย และยังได้เสนอแนะวิธี ปฏิบัติของผู้บริหารในการพิจารณาอนุญาตอย่างรอบคอบและยุติธรรม รวมทั้งให้แก้ไขความ บทพร่องของหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ ให้เกียรติยศยกย่อง ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะ ทุพพลภาพ ส่วนผู้ที่ออกเพราะกระทำผิดวินัย ต้องมีวิธีดำเนินการอย่างถูกต้องและยุติธรรม (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2523 : 52-53)

การดำเนินการทางวินัย เสนาะ คีเยว่ ได้เสนอข้อควรพิจารณาในการปฏิบัติ ดังนี้ จะต้องมีการกำหนดนโยบายและวิธีการพิจารณา จะต้องให้ทุกคนทราบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การลงโทษจะต้องมีการพิสูจน์ว่าผิดวินัยจริง ต้องพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม ต้องลงโทษจากสิ่งที่ เบาที่สุดก่อนแล้วหนักขึ้นเรื่อย ๆ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมในการ ควบคุมความประพฤติ ต้องให้สิทธิในการร้องทุกข์และอุทธรณ์ของผู้เกิดครอน (เสนาะ คีเยว่ : 240-243)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่

ในด้านของปัญหาและอุปสรรคนี้ ได้รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ รวมทั้งผลการประชุมอบรมต่าง ๆ ก็มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การประชุมอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เมื่อ พ.ศ. 2518 ได้มีการสรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ไว้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ส่วนใหญ่ปัญหาด้านต่าง ๆ กัน คือ งบประมาณเมื่อใกล้สิ้นปีเห็นคนน้อย ทำให้ปกครองบังคับบัญชาลำบาก การบรรจุครูไม่พอชั้นเรียนทำให้จัดครูสอนไม่เต็มที่เท่าที่ควร โรงเรียนขาดครูประจำบางวิชา เช่น ครูเกษตร ขาดไม่ การเรียนและดนตรีนาฏศิลป์ นอกจากนั้นก็มีเรื่องครูขอย้ายบ่อย ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการ และขาดการส่งเสริมและบำรุงขวัญครูจากผู้นบังคับบัญชา (ส่วนการศึกษา 2518 : 3)

จากการสัมมนาทางวิชาการของครูทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารในการจัดหรือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ณ โรงแรมฮิลเดย์อินน์ พัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 3-5 สิงหาคม พ.ศ. 2520 ได้สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ได้แก่ ปัญหาการขาดบุคลากรด้านธุรการ ปัญหาครูช่วยราชการ ปัญหาครูไปปฏิบัติงานพิเศษ ปัญหาการคัดเลือกครูเข้าบริหารการยังไม่มีวิธีที่ดีพอ ปัญหาการขาดอบรมครู ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบยังไม่เข้ามาตรฐาน ปัญหาครูไม่ติดตามสอนเด็กก็ต่อไปจึงขาดการรับช่วงการสอน และปัญหาที่ครูไม่ตั้งใจสอน เพราะถือว่าเป็นข้าราชการแล้วออกยาก (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 37-38)

ปัญหาด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคลเกิดจากตัวครูใหญ่เอง ที่ขาดความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการวางแผน ขาดข้อมูล ขาดข่าวสาร ความกระตือรือร้น และมีความเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระ ขัดกับลักษณะนิสัยประพฤติที่ได้รับการถ่ายทอดมาเป็นเวลานาน ขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว เห็นแก่พรรคพวก จึงไม่มีการวางแผน หรือมีการวางแผน ก็ไม่ได้ดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 41)

ส่วนอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เสนาะ คีเขียว ก็ได้สรุปไว้ว่า

อุปสรรคที่สำคัญ ที่ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินไปไม่ได้ดั่งเดิมที่นั้น ก็คือ การมีสมมุติฐานที่ผิด ๆ โดยเชื่อว่า การประเมินผลที่ทำได้ถูกต้องและยุติธรรมแล้ว หรือ การประเมินผลที่เคยทำมาก็แล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อเอาเองว่าตนเองทำถูกต้องแล้ว รวมทั้งผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน มักไม่ชอบการประเมินผลแบบพิธีรีตอง จึงจัดได้ว่าจะเป็น อุปสรรคด้านแรก ส่วนในด้านที่สอง เป็นอุปสรรคด้านความนึกคิด โดยผู้บังคับบัญชาจะคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระ และทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สบายใจ กระทั่งการทำงานและความไม่พอใจของลูกน้อง ส่วนอุปสรรคด้านสุดท้าย คืออุปสรรคทางเทคนิค โดยไม่สามารถที่กำหนดรายละเอียด การวัดและวิธีวัดของผู้ประเมินไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ (เสนาะ ทิเยาว์ 2516 : 181-183)

อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง ในระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา อรุณ เอี่ยมเอก กล่าววาทะเกิดจากสาเหตุทั้งข้อไปนี้ คือความเห็น อุบิสัย ไม่ตรงกัน ความเป็นอยู่ต่างกัน การชอบเอาตัวเป็นใหญ่ อารมณ์ไม่ดี ผลประโยชน์ขัดกัน นิสัยเคยชิน คิดว่าตนเองดีกว่าคนอื่นไม่สำคัญ ความเห็นแก่ตัว การไม่ยอมรับความผิด เห็นของคนอื่น การมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน การขาดผลประโยชน์ การเป็นคนไม่รู้จักการเสียสละ เป็นต้น (อรุณ เอี่ยมเอก 2514 : 17)

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัย สุขเยี่ยม (มัย สุขเยี่ยม 2522 : 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอหมบทบาทการบริหารงานบุคลากรครู ของกรุงเทพมหานคร โดยการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ทัศนะของบุคลากรครูและครูใหญ่ พบว่า ด้านการจัดบุคลากรของกรุงเทพมหานคร การสรรหาบุคลากร จากในสถานศึกษาอื่น ๆ และการให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือก มีน้อย การบรรจุครูจะไม่ทันโรงเรียน เปิดเรียนภาคต้น ด้านการจัดบุคลากร มีปัญหาทางการเงินเดือนสองชั้น การสร้างบ้านพักครูไม่พอกับจำนวนครูตอหมบทบาท การจัดค่าน้ำสุขาพอนามัยบริการให้แก่ครู การช่วยเหลือ

ครูที่ประสบอุบัติเหตุเล็กน้อย การพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาเรื่องการใช้ระบบพรรคพวก และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม

ในด้านของการประเมินผลงานบุคคล ชูศักดิ์ เทษานันท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยข้อสรุปที่เป็นกฎเกณฑ์ ดังนี้ การประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ต้องมี และใช้แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับงานนั้น โดยต้องมีการยอมรับเจ้าหน้าที่ มีการกระทำที่ต่อเนื่องและเก็บไว้เป็นหลักฐาน ใช้ข้อมูลชี้ชัดเป็นผู้ประเมิน ต้องพิจารณาตามชั่วโมง ผลงาน คุณภาพ ประกอบกัน ซึ่งถ้าจะใช้เฉพาะพิจารณาความดีความชอบ ควรจะใช้ในรูปคณะกรรมการ (ชูศักดิ์ เทษานันท์ 2518 : 84-88)

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคคล แยกตามสังกัดดังนี้

งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทราณี สงวนนาม ได้ทำการศึกษาวิจัยในโรงเรียนเขตภาคกลาง ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูใหญ่มีการปฏิบัติงานค่อนข้างดี มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบจะตั้งเกณฑ์ไว้ ไม่เป็นความลับ ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ การพิจารณาความดีความชอบที่เกณฑ์ของผู้นับคัมภีร์ชาตัง ไม่เหมือนกับครูใหญ่ (จันทราณี สงวนนาม 2518 : 170) สำหรับในภาคใต้ สมัคร หนูไพโรจน์ ได้ทำการวิจัย พบว่าปัญหาทางด้านเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอ และขาดบุคลากรในทางธุรการ การเงินและการบริการด้านต่าง ๆ (สมัคร หนูไพโรจน์ 2518 : 119)

ส่วนผลงานการวิจัย ในงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คาวเรือง รัตน์ ได้ทำการวิจัยในเขตภาคกลาง ผลปรากฏว่า โรงเรียนไม่มีบทบาทและไม่มีอำนาจการตัดสินใจ ในด้านการวางนโยบายในโรงเรียน การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การให้ทุนให้โทษ ต่อบุคลากรในโรงเรียน ปัญหาการบรรจุครูไม่มีความสัมพันธ์ตามที่ต้องการ การจกสวัสดิการแก่ครูของโรงเรียนยังบกพร่อง (คาวเรือง รัตน์ 2518 : 83) สำหรับในภาคตะวันออก

เฉียงเหนือ วิชัย ฤกษ์สำราญ ได้ทำการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ขาดการสนับสนุนเกี่ยวกับ
สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบของครูยังเป็นความลับ หลักเกณฑ์ยังไม่ตรงกับที่
ผู้บังคับบัญชาพึงไว้ ทำให้ขาดความยุติธรรม ยังผลให้การปฏิบัติงานของครู และขวัญของครู
ไม่ดีเท่าที่ควร (วิชัย ฤกษ์สำราญ 2521 : 122-123)

การวิจัยการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา ที่สังกัดเทศบาล ได้
มีการวิจัยของ บัญชา นภัชยเทพ โดยทำการวิจัยในภาคเหนือ พบว่ามีปัญหาที่เกี่ยวกับ
การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน อยู่มาก เนื่องจากครูใหญ่มีส่วนร่วมน้อย
(บัญชา นภัชยเทพ 2521 : 134) ส่วนในภาคใต้ รังษี มหาชนัด ได้ทำการวิจัยใน
เรื่องเกี่ยวกับ บัญชา นภัชยเทพ พบปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ เช่น
เกี่ยวกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม คือ เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของ
ผู้บังคับบัญชาไม่เหมือนกับเกณฑ์ของครูใหญ่ (รังษี มหาชนัด 2518 : 129)

ผลงานการวิจัยที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล
ค่อนข้างดี ปัญหาที่ประสบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ครูใหญ่มีส่วนร่วมน้อยในการคัดเลือกครู
การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง สวัสดิการ
และขวัญของครูไม่ดีพอ การบรรจุครูไม่ตรงกับที่โรงเรียนต้องการและการขาดงบประมาณ
การดำเนินงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สํารวจรายชื่อโรงเรียนและชื่อครูใหญ่ของโรงเรียนทุกโรงเรียน รวมทั้งสถานที่ตั้งว่าอยู่ในเขตหรือนอกเขตสุขาภิบาลในแต่ละอำเภอ ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ นั้น ๆ
2. แบ่งโรงเรียนของแต่ละอำเภอออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่อยู่ในเขตสุขาภิบาล และนอกเขตสุขาภิบาล ใน 7 อำเภอ ได้กลุ่มโรงเรียนทั้งสิ้น 14 กลุ่ม
3. จัณณากรายชื่อโรงเรียนเพื่อเลือกตัวอย่าง เพียงร้อยละ 70 ของแต่ละกลุ่ม ผลจากการสุ่มได้ชื่อโรงเรียนที่อยู่ในเขตสุขาภิบาล 22 โรงเรียน นอกเขตสุขาภิบาล 102 โรงเรียน ซึ่งรวมเป็นโรงเรียนที่จะศึกษา 124 โรงเรียน
4. ตรวจสอบรายชื่อครูใหญ่ของโรงเรียนจากที่สุ่มได้ในเขตสุขาภิบาล 22 คน และนอกเขตสุขาภิบาล 102 คน นำมารวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 124 คน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ร.น.	อำเภอ	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด(โรง)			จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้(โรง)		
		ในเขต สุขาภิบาล	นอกเขต สุขาภิบาล	รวม	ในเขต สุขาภิบาล	นอกเขต สุขาภิบาล	รวม
1	ฉะบู่รี	9	2	11	6	1	7
2	คำตากล้า	1	30	31	1	21	22
3	คลองหลวง	13	20	33	9	14	23
4	หนองเสือ	1	25	26	1	18	19
5	สามโคก	4	21	25	3	15	18
6	ลาดหลุมแก้ว	2	21	23	1	15	16
7	เมือง	2	25	27	1	18	19
	รวม	32	144	176	22	102	124

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขอบเขตการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล ของครูใหญ่ ใน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการให้ออกจากงาน โดยแบบสอบถามในตอนที่ 1 นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1.1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าถามอยู่ 64 ข้อ แต่ละข้อมีให้เลือก 6 คำตอบ คือระดับการปฏิบัติ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และไม่ได้ปฏิบัติเลย

ตอนที่ 1.2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเพิ่มเติมขอเหตุการณ์ คำแนะนำ งานการบริหารงานบุคคล ใน 6 ด้าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ซึ่งมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 2.1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าถามอยู่ 33 ข้อ แต่ละข้อมีให้เลือก 6 คำตอบ คือ ระดับปัญหาที่ประสบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และไม่เป็นปัญหา

ตอนที่ 2.2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค นอกเหนือคำถามในตอนที่ 2.1

สำหรับการตรวจให้คะแนน คำถามในตอนที่ 1.1 และ 2.1 ผู้วิจัยได้กำหนด คำนำน้ำหนักสมมุติ ของตัวเลือกที่เป็นคำตอบ ดังนี้

คำตอบที่ตอบว่า ปฏิบัติมากที่สุด	หรือมีปัญหามากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก	5 คะแนน
คำตอบที่ตอบว่า ปฏิบัติมาก	หรือมีปัญหามาก	ให้ค่าน้ำหนัก	4 คะแนน
คำตอบที่ตอบว่า ปฏิบัติปานกลาง	หรือมีปัญหามานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก	3 คะแนน
คำตอบที่ตอบว่า ปฏิบัติน้อย	หรือมีปัญหาน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก	2 คะแนน
คำตอบที่ตอบว่า ปฏิบัติน้อยที่สุด	หรือมีปัญหาน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก	1 คะแนน
คำตอบที่ตอบว่า ไม่ได้ปฏิบัติเลย	หรือไม่มีปัญหา	ให้ค่าน้ำหนัก	0 คะแนน

ส่วนการตรวจให้คะแนน คำถามตอนที่ 1.2 และ 2.2 นั้น ใช้วิธีตรวจสอบความถี่ ของคำตอบแต่ละด้าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากหนังสือต่าง ๆ หลังจากนั้น
ก็ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อวางแผนดำเนินการ

2. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมเป็น 2 หัวข้อได้แก่

2.1 เรื่องขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลจากเอกสารต่าง ๆ
ว่าครูใหญ่ควรจะทำงานอะไรบ้างในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

2.2 เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ โรงเรียน
ประถมศึกษาทุกสังกัด จากเอกสารและผลงานวิจัย ว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

3. การสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำผลการศึกษาค้นคว้า จากข้อ 2.1 มาเขียนเป็นแบบสอบถามที่
จะศึกษาวิจัยเรื่องขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1.1 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำถาม 64 ข้อซึ่ง
ประกอบด้วย

ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผน การกำหนด
นโยบาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์งาน โดยมี
คำถามอยู่ 12 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1 - 12

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ วิธีการสรรหาบุคคล การ
บรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ มีคำถามอยู่ 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 13 - 17

ด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน
การศึกษาค้นคว้า การให้บริการด้านความรู้ มีคำถามอยู่ 9 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 18 - 26

ด้านการบำรุงรักษามูลค่า ได้แก่ การจูงใจ การจัดสวัสดิการ การบำรุง
ขวัญ มีคำถามอยู่ 19 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 27 - 45

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบ มีคำถามอยู่ 11 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 46 - 56

ด้านการให้ทุนจากงาน ได้แก่ การลาออก การให้ออก การไล่ออก การให้พักราชการ มีคำถามอยู่ 8 ข้อ ซึ่งเลข 57 - 64

ตอนที่ 1.2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด มีคำถามอยู่ 6 ข้อ ให้ผู้ตอบเพิ่มเติมตามที่ไปปฏิบัติจริงทั้ง 6 ด้าน คือ การวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษามูลค่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ทุนจากงาน

ตอนที่ 2 นำผลการศึกษาค้นคว้า จากข้อ 2.2 มาเขียนเป็นแบบสอบถามที่จะศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 2.1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีคำถาม 33 ข้อ เป็นปัญหาที่เกิดจากการค้นคว้าทั้งสิ้น

ตอนที่ 2.2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด มีคำถามอยู่ 6 ข้อ ให้ผู้ตอบเพิ่มเติม เช่นเดียวกับ ตอนที่ 1.2

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพ แบบตามสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่จริง โดยกระทำเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามให้สิทธิปริญญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษา ปีที่ 2 ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2523 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ตรวจสอบ จำนวน 10 คน และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี อีก 6 คน รวมทั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ของจังหวัดปทุมธานี อีก 2 คน รวมทั้งหมด 18 คน ช่วยตรวจสอบ และเมื่อตรวจสอบแล้วก็นำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 1 ไปหาความเที่ยงตรงครั้งที่ 2 โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาในภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร แก้ไข แล้วจึงนำไปปรับปรุงเป็นแบบสอบถามที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถาม ที่จะทำการวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยจริง

เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการ Coefficient Alpha (α)

ซึ่งผลการหาความเชื่อมั่นของ เครื่องมือในการวิจัยนี้ คือ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้เท่ากับ 0.96

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้เท่ากับ 0.93

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด ได้เท่ากับ 0.92

ซึ่งเห็นว่าเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเป็นเครื่องมือทำการวิจัยได้เป็นอย่างดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับหัวหน้าการประถมศึกษาทุกอำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ช่วยแจกแบบสอบถามให้กับครูใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอนั้น ๆ ในวันที่มีการประชุม และเมื่อครูใหญ่ได้ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ให้ใส่ซองปิดผนึกส่งกับผู้วิจัยที่ได้เดินทางไปเก็บด้วยตนเอง ส่วนผู้ที่มีปัญหาไม่สามารถทำเสร็จได้ ก็ให้ส่งทางไปรษณีย์ โดยได้แจกแบบสอบถามไป 124 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ได้ถึง 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.39 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การจัดกระทำกับข้อมูล

นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ส่งมาคำเนินการเพื่อวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้ส่งมามีจำนวนที่สามารถทำการวิเคราะห์ได้ ซึ่งมี 122 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 มานับคะแนน ตามคำตอบ
3. คำนวณคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อ ของแต่ละตอน โดยทั้งเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ว่าเป็นขอบเขตการดำเนินงาน หรือปัญหาอุปสรรค เพียงใด ทั้งนี้

- 1.00 - 1.50 จักว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
ไม่สมควรเป็นขอบเขต หรือเป็นปัญหาอุปสรรค
- 1.51 - 2.50 จักว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยน้อย
ไม่สมควรเป็นขอบเขต หรือเป็นปัญหาอุปสรรค
- 2.51 - 3.50 จักว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยปานกลาง
สมควรเป็นขอบเขต หรือปัญหาอุปสรรคปานกลาง
- 3.51 - 4.50 จักว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงมาก
สมควรเป็นขอบเขต หรือปัญหาอุปสรรคมาก
- 4.51 - 5.00 จักว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงมากที่สุด
สมควรเป็นขอบเขต หรือปัญหาอุปสรรคมากที่สุด

4. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจะทราบการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม

5. สำหรับการทดสอบสมมุติฐาน ได้นำคะแนนมาแยกกลุ่ม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตและนอกเขตสุขภาพแล้วหาค่า t-test แล้วแปลผลการทดสอบสมมุติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่เกี่ยวข้องและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้หาขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรค ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนครูใหญ่ในกลุ่มตัวอย่าง

2. การคำนวณหาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 ไซสุกร

$$s = \sqrt{\frac{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson. 1976:64})$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนครูใหญ่ในกลุ่มตัวอย่าง

3. การคำนวณความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธี
 Coefficient Alpha ไซสุกร

$$\alpha_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_1^2}{\sum s_t^2} \right) \quad (\text{อนันต์ ศรีโสภณ 2521:265})$$

เมื่อ α_{tt} แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 s_1^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

4. การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง
 กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ไซสุกร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}} \quad (\text{Ferguson. 1976 : 165})$$

เมื่อ t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ
ที่ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน จำนวนคนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และที่ 2 ตาม
ลำดับ

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 มีจำนวนไม่เกิน 30 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน
เกิน 30 คน การคำนวณค่า t -test จึงต้องใช้ค่า df ตามสูตรนี้

$$df = \frac{\frac{(s_1^2/N_1 + s_2^2/N_2)}{((s_1^2/N_1)^2 + (s_2^2/N_2)^2)}}{\frac{1}{N_1 - 1} + \frac{1}{N_2 - 1}} \quad (\text{Walpole. 1968 : 230})$$

เมื่อ df แทน degree of freedom

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ
ที่ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน จำนวนคนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และที่ 2 ตาม
ลำดับ.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S_1^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
N_1	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
N_2	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
t	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
df	แทน degree of freedom

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้แยกวิเคราะห์และเสนอข้อมูลให้ทราบ ตามลำดับ
ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล
- ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล
- ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1 ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่
ได้ออกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามตอนที่ 1.1 มีคำถามทั้งหมด

64 ข้อ โดยจะแยกวิเคราะห์เป็นรายชื่อในแต่ละด้านดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล
- 1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคคล
- 1.4 ด้านการบำรุงรักษามูลค่า
- 1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 ด้านการไหลบ่าจากงาน

1.1 ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านนี้ มีอยู่ด้วยกัน 12 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง การวางแผน การกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ การปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนากำลังคน การวิเคราะห์งาน ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานในท่านนี้ มีดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	S
1	วางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้า	3.67	0.82
2	กำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน	3.60	0.79
3	จัดทำคู่มือหรือชี้แจงให้ครูทุกคนได้ทราบถึงนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน	3.02	1.25
4	ให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย และระเบียบข้อบังคับ	4.13	0.76
5	กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.90	0.74
6	วางแผนการใช้คนและแผนพัฒนากำลังคนล่วงหน้า	3.65	0.78

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
7	วางแผนอัตรากำลังคนสำหรับอนาคต	3.11	1.06
8	ให้ความสนใจที่จะแจ้งและขออัตรากำลังคนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.87	0.94
9	ระบุหน้าที่ของงานทุกอย่างในโรงเรียน	4.07	0.73
10	กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งไว้	3.36	0.94
11	แก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง อำนาจหน้าที่บางอย่างให้เหมาะสมกับแผนงาน	3.75	0.76
12	ติดตามผลและประเมินผลงาน ของแผนต่าง ๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	3.73	0.82

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานด้านให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การระบุหน้าที่ของงานทุกอย่างในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงกว่างานด้านอื่น ๆ ซึ่งการจัดทำหรือชี้แจงให้ครูทุกคนได้ทราบถึงนโยบาย ระเบียบข้อบังคับและแผนดำเนินการ กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งไว้ การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับอนาคต ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้น ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยเกินกว่า 2.51 ซึ่งหมายความว่า งานทุกด้านที่กล่าวมาในค้านี้ ถือว่าได้มีการปฏิบัติงานเป็นขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านนี้ มีอยู่ด้วยกัน 5 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง วิธีการสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานในค้านี้ มีดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
13	พิจารณาแต่งตั้งครูในโรงเรียนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ในโรงเรียน ก่อนที่จะเลือกครูจากที่อื่น	3.91	0.94
14	สืบหาและชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วย เหลือหรือปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.34	1.10
15	ร่วมมือและให้ความคิดเห็นหรือขอเสนอแนะ ในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายครูในโรงเรียน	3.13	1.24
16	ควบคุมดูแลครูที่ทดลองปฏิบัติราชการอย่างใกล้ชิด ทั้งด้าน ความประพฤติและความรู้ความสามารถ	3.99	0.79
17	รายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการ ตามความจริง	4.12	0.88

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานด้านรายงานผลการทดลอง
ปฏิบัติราชการตามความเป็นจริง ควบคุมดูแลครูที่ทดลองปฏิบัติราชการอย่างใกล้ชิดทั้งด้าน
ความประพฤติและความรู้ความสามารถ พิจารณาแต่งตั้งครูในโรงเรียนเข้าปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งที่ว่าง ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่ครูใหญ่ปฏิบัติปานกลาง คือ ด้านสืบหาและ
ชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยเหลือปฏิบัติงานในโรงเรียน ร่วมมือและให้
ความคิดเห็นหรือขอเสนอแนะในการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายครูในโรงเรียน ซึ่งทุกข้อมีคะแนน
เฉลี่ยเกินกว่า 2.51 หมายความว่า งานทุกด้านที่กล่าวนำในค่านี้นี้ ถือว่าเป็นขอบเขตการ
ดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งได้

1.3 ด้านการพัฒนาบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านนี้ มีอยู่ด้วยกัน 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการให้บริการความรู้ ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานในด้านนี้มีดังนี้

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
18	ปฐมนิเทศและให้ความช่วยเหลือการทำงานกับครูที่เพิ่งมาดำรงตำแหน่งใหม่	4.16	0.63
19	ปรับปรุงแก้ไข ขอบกพร่องในการทำงานของครู	3.93	0.68
20	วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของครู	3.27	0.87
21	วางโครงการอบรมครูในโรงเรียน	2.92	1.19
22	จัดมุมหรือห้องสมุดในทางวิชาการให้กับครู	3.22	1.17
23	ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูไปอบรมหรือศึกษาต่อ	4.29	0.71
24	ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูที่ต่อการพัฒนาตนเองทั้งก่อนและหลังการอบรมหรือศึกษาต่อ	4.05	0.77
25	จัดไปดูงานหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู	2.69	1.31
26	ติดตามและประเมินผลครูที่ผ่านการอบรมหรือศึกษาต่อ	3.27	1.10

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานด้านให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูไปอบรมหรือศึกษาต่อ การปฐมนิเทศและให้ความช่วยเหลือการทำงานกับครูที่เพิ่งมาดำรงตำแหน่งใหม่ การให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูที่ต่อการพัฒนาตนเองทั้งก่อนและหลังการอบรมหรือศึกษาต่อ มากกว่าด้านอื่น ๆ ที่ครูใหญ่ยังปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมครู และการจัดไปดูงานหรือเชิญวิทยากร มา

ให้ความรู้แก่ครู ซึ่งข้อที่เหลือนักครูใหม่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยเกิน 2.51 ซึ่งหมายความว่า งานทุกงานที่กล่าวมาในค่านี้นี้ถือว่าเป็นขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้

1.4 ด้านการบำรุงรักษามูลค่า แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านนี้ มีอยู่ด้วยกัน 19 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง การจูงใจ การจัดสวัสดิการ การบำรุงขวัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขอบเขตการดำเนินงานในค่านี้นี้ดังนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษามูลค่า

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	S
27	ยกย่องและให้เกียรติครูทุกคนเท่า ๆ กัน	4.35	0.75
28	นิเทศการสอนหรือจัดให้มีการนิเทศการสอน	3.11	1.08
29	ปรับปรุงตนเองและโรงเรียนให้มีชื่อเสียงและมีมาตรฐาน ดียิ่งขึ้น	4.23	0.50
30	ส่งเสริมความสัมพันธ์ในโรงเรียน	4.49	0.61
31	ใช้หลักปกครองที่ให้อิสระและประสานประโยชน์	4.28	0.76
32	ปรับปรุงหัวหน้างาน ให้มีความรู้ความสามารถ	3.86	0.75
33	มอบงานและกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูทุกคนตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ	4.30	0.71
34	ชี้แจงให้ครูทุก ๆ คนทราบถึงอำนาจหน้าที่ในงานที่ได้รับ มอบหมายของครูแต่ละคน	4.06	0.83
35	ประชุมชี้แจง แจงข่าวสารและคำสั่ง ให้ครูทราบอยู่เสมอ	4.42	0.67
36	ส่งเสริมและช่วยเหลือครูให้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับขั้นสูงขึ้น	4.42	0.54

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	s
37	ให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่มีสิทธิจะได้รับเครื่องราช- อิสริยาภรณ์หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอื่น ๆ	4.44	0.69
38	ให้ความสนใจและช่วยเหลือกับครูที่ต้องการลาอุปสมบทหรือ ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร	4.24	0.85
39	ให้ความสนใจและช่วยเหลือคิกค่อ เกี่ยวกับการเบิกเงิน ของครูตามสิทธิและโอกาสที่จะได้	4.44	0.74
40	พิจารณาการลาของครูอย่างรอบคอบและยุติธรรม	4.25	0.73
41	จัดทำทะเบียนประวัติของครูให้เป็นปัจจุบัน	4.06	0.82
42	สร้างความสัมพันธ์และช่วยเหลือครอบครัวครู	3.61	0.84
43	จัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้แก่ครูและครอบครัว	2.97	1.14
44	จัดสวัสดิการด้านสันตินาการให้แก่ครูและครอบครัว	2.80	1.20
45	จัดสวัสดิการด้านเชื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครู	3.74	0.91

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานในด้านส่งเสริมความสามัคคี
ในโรงเรียน การให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่มีสิทธิจะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือ
เครื่องหมายเชิดชูเกียรติอื่น ๆ การให้ความสนใจและช่วยเหลือคิกค่อเกี่ยวกับการเบิกเงิน
ของครูตามสิทธิและโอกาสที่จะได้ สูงกว่าด้านอื่น ๆ งานที่ครูใหญ่ยังปฏิบัติน้อย คือ
การนิเทศการสอนหรือจัดให้มีการนิเทศการสอน ด้านจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้แก่ครูและ
ครอบครัว จัดสวัสดิการด้านสันตินาการให้แก่ครูและครอบครัว ส่วนงานอื่น ๆ ครูใหญ่
ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางโดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยเกิน 2.51 ซึ่งหมายความว่า
งานทุกอย่างที่กล่าวมาในค่านี้นี้ ถือว่าเป็นขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับ
 11 ข้อ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของเขตการดำเนินงานในด้านนี้ดังนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
46	ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	3.52	0.94
47	ทำหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกชนิด	3.13	0.95
48	กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลทุกชนิดอย่างชัดเจน	3.12	0.92
49	กำหนดแบบประเมินผลตามตำแหน่งและหน้าที่	3.06	1.10
50	ชี้แจงหรือทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนทราบ	2.98	1.08
51	จัดให้ครูได้ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานบางอย่าง	3.17	1.14
52	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณารายละเอียดทุกด้าน ทั้งปริมาณและคุณภาพ	3.54	1.10
53	การพิจารณาความดีความชอบได้ใช้คณะกรรมการช่วยพิจารณาประกอบ	3.75	1.26
54	การพิจารณาความดีความชอบ ได้พิจารณาหลายวิธีเพิ่มจากแบบที่จังหวัดกำหนด	3.91	1.10
55	คิดและใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานหลายวิธี หลายแบบ	3.50	1.02
56	นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ปรับปรุงครู	3.62	0.87

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานในด้านการพิจารณาความดีความชอบได้หลาย ๆ วิธี เพิ่มจากแบบที่กำหนด ด้านการพิจารณาความดีความชอบใช้

คณะกรรมการช่วยพิจารณาประกอบ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ปรับปรุงครู สูงกว่าคนอื่น ๆ งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติดีกว่าคนอื่น คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผลทุกชั้นอย่างชัดเจน การกำหนดแบบประเมินผลตามตำแหน่งหน้าที่ การชี้แจง หรือทำคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทุกคนทราบ ส่วนงานอื่นครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยทุกชั้นมีคะแนนเฉลี่ยเกิน 2.51 ซึ่งหมายความว่างานทุกอย่างที่กล่าว มาในคํานี้ ถือว่าเป็นขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้

1.6 คํานการให้พินิจจากงาน แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคํานี้ มีอยู่ด้วยกัน 8 ข้อ ประกอบด้วย การลาออก การให้ออก การไล่ออก การให้พักราชการ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลขอบเขตการดำเนินงานในคํานี้มีดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล คํานการให้พินิจ จากงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	S
57	พิจารณาสาเหตุการขอย้าย ขอโอน ลาออก อย่างรอบคอบ และรับแก้ไขสาเหตุจากภายในโรงเรียน	3.99	1.05
58	ร่วมปรึกษากับครูเพื่อปรับปรุงระเบียบของงาน	4.13	0.83
59	ให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่พินิจจากงานในหน้าที่ หรือออกจากราชการ	3.04	1.37
60	จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อกันการผิดวินัย	2.66	1.52
61	ดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.69
62	ตักเตือนแก้ไข หากสาเหตุผิดวินัยตั้งแต่เริ่มแรก	3.91	0.99
63	ดำเนินการกระทำผิดวินัยอย่างรอบคอบยุติธรรม รวมทั้ง รายงานตามความเป็นจริงและทันเวลา	3.73	1.23
64	การรับพิจารณาคำอุทธรณ์ คำร้องทุกข์ของครูทุกคนด้วยความยินดี	4.25	0.88

จากการาง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการรับพิจารณา คำร้องทุกข์ของครูทุกคนด้วยความยินดี การร่วมปรึกษากับครูเพื่อปรับปรุงระเบียบของงาน การพิจารณาสาเหตุการขอย้าย ขอโอน ลาออกอย่างรอบคอบ และรับแก้ไขสาเหตุจาก ภายในโรงเรียน สูงกว่างานอื่น ๆ งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมีน้อยกว่างานอื่นคือ การให้ความ สนใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากงานในหน้าที่หรือออกจากราชการ ดำเนินจัดทำคู่มือการปฏิบัติ งาน เพื่อป้องกันการผิดวินัย ส่วนงานอื่นครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยทุกงานมีคะแนน เฉลี่ยเกิน 2.51 ซึ่งหมายความว่า งานทุกอย่างที่กล่าวมาในค่านี้นี้ ถือว่าเป็นขอบเขต การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้ ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตอนที่ 2.1 ซึ่งมีข้อความที่เป็นปัญหถึง 33 ข้อ โดยจะแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
1	การขาดความรู้และข้อมูลในการวางแผนงานบุคคล	2.14	1.40
2	เวลาสำหรับการวางแผนและการดำเนินงาน	2.31	1.25
3	การให้ความร่วมมือของครูตามแผน	2.35	1.35
4	งบประมาณที่จะปฏิบัติตามแผน	2.98	1.47
5	โอกาสในการร่วมคัดเลือกครูในโรงเรียน	2.61	1.35
6	อัตราที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง ไม่เป็นไปตามแผน	3.03	1.52
7	ครูไม่พอกับชั้นเรียน	2.30	1.66

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
8	การขาดครูในบางวิชาที่ต้องการ	3.50	1.50
9	การขาดครูทำหน้าที่ธุรการ	2.80	1.58
10	ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการพิเศษบ่อย	1.90	1.70
11	การบรรจุครูไม่ตรงกับที่ต้องการ	3.15	1.67
12	ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการ	1.93	1.74
13	ครูในโรงเรียนบางคนมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น	1.28	1.46
14	ครูปฏิบัติตัวไม่ดีเหมือนตอนทดลองปฏิบัติราชการ	2.03	1.43
15	ครูไม่สนใจการฝึกอบรมหาความรู้	1.75	1.24
16	อัตราการให้ครูลาศึกษาต่อมีน้อย	2.17	1.56
17	การขาดความรู้และเวลาในการนิเทศการสอน	2.18	1.43
18	ปัญหาทางงานเศรษฐกิจของครูในโรงเรียน	2.73	1.46
19	เวลาสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.30	1.25
20	ความรู้ที่ระใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.32	1.14
21	ครูไม่ชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.54	1.38
22	การพิจารณาความดีความชอบ จะขึ้นอยู่กับผู้นั่งทับบัญชาที่เหนือกว่า	3.28	1.52
23	การพิจารณาความดีความชอบต้องเป็นความลับ	3.14	1.73
24	ครูทำงานเพื่อหวังเงินเดือนสองชั้นเท่านั้นจึงทำ	2.52	1.47
25	การพิจารณาความดีความชอบ ต้องกระทำตามแบบที่กำหนดมาเท่านั้น	2.77	1.57
26	อัตราการให้ความดีความชอบพิเศษมีน้อย	3.23	1.60

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S
27	ครูขยาย ขอลोन ขอไปช่วยราชการบ่อย	1.82	1.50
28	ครูมักถือว่าเป็นข้าราชการออกยาก	2.20	1.61
29	ครูใหญ่มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น ครูขยาย ขอลोन และไปช่วยราชการบ่อย	2.78	1.58
30	ครูยังมีจิตใจที่จะเป็นครูโดยแทนน้อยไป	2.68	1.38
31	มีการพัฒนาอบรมครูใหญ่น้อยไป	2.82	1.43
32	ผู้บังคับบัญชาที่เห็นขึ้นไป ไม่บำรุงขวัญครูใหญ่เท่าที่ควร	3.02	1.33
33	สวัสดิการของครูใหญ่ไม่ดีพอ	3.15	1.40

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคถึง 18 ข้อ โดยเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกิน 2.51 ซึ่งแยกได้ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่ครูใหญ่ได้ประสบในระดับสูง คือ การขาดครูในบางวิชาที่ต้องการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลางคือ อัตราการให้ความคิดเห็นความชอบพิเศษ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า การบรรจุครูไม่ตรงกับที่ต้องการ สวัสดิการของครูใหญ่ไม่ดีพอ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบต้องเป็นความลับ อัตราที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแผน ผู้บังคับบัญชาที่เห็นขึ้นไปไม่บำรุงขวัญครูใหญ่เท่าที่ควร การขาดงบประมาณที่จะปฏิบัติตามแผน มีการพัฒนาอบรมครูใหญ่น้อยเกินไป การขาดครูทำหน้าที่ธุรการ ครูใหญ่มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นเรื่องครูขยาย ขอลोन และไปช่วยราชการบ่อย การพิจารณาความคิดเห็นความชอบต้องกระทำตามแบบที่กำหนด ปัญหาทางเศรษฐกิจของครูในโรงเรียน ครูยังมีจิตใจที่เป็นครูโดยแทนน้อยไป โอกาสในการรวมคัดเลือกครูในโรงเรียน ครูไม่ชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูทำงานเพื่อหวังจะได้

รับความถี่ความชอบพิเศษเท่านั้นจึงทำ

ส่วนข้ออื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมาก จึงไม่ถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครุใหญ่

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

ในการทดสอบสมมุติฐานของการศึกษาวิจัยนี้ ได้ทำการทดสอบทีละข้อเรียงตามลำดับไป ตั้งแต่ข้อ 1 ซึ่งประกอบด้วย ข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 1.7 และข้อ 2 ตามสมมุติฐานที่ทั้งไว้ดังนี้

ทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ครุใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล และนอกเขตสุขาภิบาล ไปปฏิบัติงานตามขอบเขตการบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
- 1.2 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกัน
- 1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกัน
- 1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการบำรุงรักษามูลค่าแตกต่างกัน
- 1.5 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.6 ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ขอบเขตการดำเนินงาน	ในเขตสุขาภิบาล ($N_1 = 22$ คน)		นอกเขตสุขาภิบาล ($N_2 = 100$ คน)		df	t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2		
1.1 การวางแผนการบริหารงาน	45.23	26.37	43.55	48.27	40	1.2956
1.2 การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	19.18	11.87	18.35	9.32	29	1.0434
1.3 การพัฒนาบุคคล	32.14	28.89	31.71	34.35	33	.3341
1.4 การบำรุงรักษาบุคคล	77.23	96.28	75.79	91.78	30	.6258
1.5 การประเมินผลการปฏิบัติ งาน	36.14	70.69	37.56	68.61	31	-.7191
1.6 การให้พินิจจากงาน	29.14	31.66	29.81	32.60	31	-.5043
1.7 การบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน	239.06	1020.81	236.77	116.55	22	.3320

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 9 พบว่าคะแนนเฉลี่ยขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล ไม่แตกต่างกัน - ชัดแจ้งกับ สมบัติฐาน ข้อ 1

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล และนอกเขตสุขาภิบาล มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน

เรื่อง	ในเขตสุขาภิบาล ($N_1 = 22$ คน)		นอกเขตสุขาภิบาล ($N_2 = 100$ คน)		df	t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2		
ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงาน	89.95	360.43	81.75	912.42	48	1.6237

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 10 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับสมมติฐาน ข้อ 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล นำมาจากแบบสอบถามตอนที่ 1.2 และตอนที่ 2.2 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามตอนที่ 1.2 ไม่มีข้อเสนอแนะใด ๆ จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนแบบสอบถามในตอนที่ 2.2 เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ได้มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

ตาราง 11: ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล
แยกตามด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล	
1.1 ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงควรให้ความร่วมมือในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ให้มากขึ้น	6
1.2 ควรหาวิธีการการสอนของครูลงบ้าน เพื่อครูจะได้มีเวลาร่วมมือในการวางแผนกับครูใหญ่มากขึ้น	2
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	
2.1 ผู้สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรศึกษาหาวิธีที่ดีกว่ามาใช้	2
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	
3.1 ควรหาวิธีการให้ครูศึกษาต่อที่ดีมาใช้ การอนุญาตให้ครูไปศึกษาต่อภาคค่ำหรืออบรมครูประจำการที่ปฏิบัติอยู่นี้ ครูมักไม่ตั้งใจสอนนักเรียน	2
3.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดอบรมครูให้มากขึ้น	4
3.3 ควรให้มีการสับเปลี่ยนครูสอนในระหว่างโรงเรียนบ้าง	2
3.4 ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาครู	3
4. การบำรุงรักษาบุคคล	
4.1 ควรจัดสวัสดิการให้แก่ครูมากขึ้น	4
4.2 ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่าให้เห็นแก่พรรคพวก	4
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
5.1 ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงควรส่งเสริมและติดตามผล การประเมินผลงาน ด้านต่าง ๆ	6

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6. การให้พินิจจากงาน	
6.1 ผู้บริหารชั้นสูง ควรรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง	6
6.2 ผู้บริหารชั้นสูง ควรใช้ปฏิบัติการระเบียบอย่างเคร่งครัด	4
6.3 การหาวิธีการ กำหนดจัดครูที่ขาดสมรรถภาพ	4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ไว้ทุกด้าน โดยเฉพาะ การวางแผนการบริหารงานบุคคล เสนอว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความร่วมมือในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ให้มากขึ้น ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรส่งเสริมและติดตามผล การประเมินผลงานด้านต่างๆ และการให้พินิจจากงาน ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นข้อที่มีข้อเสนอแนะมากกว่าข้ออื่น ๆ

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อจะศึกษา ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตสุขาภิบาลกับนอกเขตสุขาภิบาล รวมทั้ง รวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในปีการศึกษา 2523 รวมทั้งสิ้น 124 คน ซึ่งได้จากการ สุ่มแบบแบ่งชั้น เป็นครูใหญ่โรงเรียนในเขตสุขาภิบาล 22 คน และ นอกเขตสุขาภิบาล 102 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ของครูใหญ่ ในด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้าน การให้พ้นจากงาน โดยแยกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1.1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

64 ข้อ และตอนที่ 1.2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคล ของครูใหญ่ โดยแยกเป็น 2 ตอนเช่นกัน คือ ตอนที่ 2.1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 33 ข้อ และตอนที่ 2.2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความกรุณาจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แต่ละอำเภอเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยได้ตามไปเก็บรวบรวมเอง โดยแจกแบบสอบถามไป 124 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำเนาใช้ในการ วิเคราะห์ได้ 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.39 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ใช้สถิติพื้นฐานค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล โดยเทียบกับเกณฑ์
2. ใช้ t-test ทดสอบสมมุติฐานที่เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ในเขต สุขาภิบาลกับนอกเขตสุขาภิบาล
3. ใช้ความถี่ ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตการบริหารงานครบถ้วน โดยเฉพาะด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและด้านการให้พ้นจากงาน ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการพัฒนาบุคคล ปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะในเรื่องวิเคราะห์ความต้องการ

ในการฝึกอบรมของครู และหาไปทำงาน หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูน้อยไป และการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูใหญ่มีการปฏิบัติด้านการประเมินผลงานในท่านอื่น ๆ น้อย ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมขอเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า ครูใหญ่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล 18 ปัญหา โดยมี ปัญหาทางด้านการขาดครูในบางวิชาที่ห้องการ เป็นปัญหาอยู่ในระดับสูง นอกนั้นเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบต้อง เป็นความลับและขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า การไม่มีส่วนร่วมและให้ความคิดเห็นเรื่องครูชอย้าย ขอโอน และขอไปช่วยราชการ รวมทั้งการคัดเลือกครูในโรงเรียน การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การพัฒนาอบรมครูใหญ่มีน้อยและปัญหาเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ การขาดวิทยานิพนธ์ของการ เป็นครู การไม่ชอบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการทำงานเพื่อหวังเพียงความดีความชอบพิเศษเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีปัญห่อื่นประปราย แต่ไม่มากถึงเกณฑ์ที่จะยอมรับว่าเป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่

3. เมื่อพิจารณาความแตกต่างในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามตัวแปร ปรากฏว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล ได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตการบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ก็ประสบกับปัญหาและอุปสรรค ไม่แตกต่างกันด้วย

อภิปรายผล

1. ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ความแบบสอบถามทุกข้อ สอดคล้องยอมรับเป็นขอบเขตของการบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาขอบเขต

การดำเนินงาน จากระเบียบการปฏิบัติราชการ และเอกสารของผู้ใช้วิชาหลายท่าน ซึ่งทำให้ครอบคลุมเนื้อหาไว้หมดและไม่ปรากฏข้อเสนอนะ ในคำถามปลายเปิดตอนที่ 1.2 ส่วนผลที่ออกมา ครูใหญ่ได้ปฏิบัติมากน้อยต่างกัน ดังจะอธิบายต่อไปนี้

1.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานในค่านี้นมาก เพราะงานที่กำหนดในแบบสอบถาม 12 ข้อ ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติในระดับมาก มีเพียง 3 ข้อ เท่านั้น ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดทำคู่มือหรือชี้แจงให้ครูทุกคนได้ทราบถึงนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน วางแผนอัตรากำลังคนสำหรับอนาคต และกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มารับตำแหน่งครูใหญ่นั้น มักจะได้รับการอบรม การบอกเล่าเกี่ยวกับขอบข่ายของงานมาบ้างแล้ว ในบางรายอาจ เรียนรู้โดยประสบการณ์ และโดยการแลกเปลี่ยนทัศนะในเรื่องบทบาทหน้าที่กับครูใหญ่คนก่อน ครูใหญ่โดยทั่ว ๆ ไป ยังให้ความสำคัญต่อการจัดทำคู่มือครู การกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติ และการวางแผนอัตรากำลังคน ค่อนข้างน้อยกว่าการปฏิบัติด้านอื่น ๆ เนื่องจากครูใหญ่ เห็นว่า ครูทุกคนต้องทราบดี เนื่องจากการ เป็นครู ซึ่งตามความจริงแล้ว ครูใหญ่ควรจะทำ เอาไว้ เพื่อช่วยให้ครูได้ปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามภาระหน้าที่และเพื่อสะดวกในการที่จะได้ วางแผนงานของครูด้วย

ข้อที่ครูใหญ่ได้มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ การที่ให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย และระเบียบข้อบังคับ ที่เป็นเช่นนี้ แสดงว่าครูใหญ่ส่วนใหญ่มองเห็น ความสำคัญของกระบวนการกลุ่มและความต้องการของครูรวมงานด้วย รวมทั้งมีความเชื่อว่าการให้ครูได้ร่วมมือกันวางแผน เป็นแนวทางที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคล ดำเนินไป ด้วยดี ส่วนอีกเหตุผลหนึ่ง เป็นเพราะการดำเนินงานของครูใหญ่มิมาก จำเป็นต้องมีการมอบหมายงานให้คณะครูได้ช่วยเหลือ ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนกำหนดนโยบาย และการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ด้วย

ข้อที่ได้ปฏิบัติรองลงมาก็คือระบุน้ำที่ของงานทุกอย่างในโรงเรียนและกำหนดเวลา ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน เป็นหน้าที่ครูใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับได้เล็กน้อย ทั้งนี้

เป็นเพราะครูใหญ่ทราบว่า การระบุหน้าที่และเวลาให้แก่นักทำให้ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการที่ได้วางแผนร่วมกันเอาไว้ ส่วนข้อที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติในระดับต่ำในค่านี้นี้ คือการจัดทำหรือชี้แจงให้ครูทุกคนทราบถึงนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูใหญ่ถือว่า ทุกคนมีความรับผิดชอบที่จะต้องติดตามรับทราบนโยบายระเบียบข้อบังคับรวมทั้งแผนดำเนินงานซึ่งครูมีส่วนร่วมในการจัดทำอยู่แล้ว รวมทั้งได้ร่วมมือกันมาตลอดทั้งทราบถึง ลักษณะงานของครูไม่มีอะไรซ้ำซ้อนมาก นโยบายระเบียบมักจะใช้ของเดิมจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดชี้แจงหรือทำคู่มือกันบ่อย ๆ

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการที่ครูใหญ่ทำน้อยมาก ทั้งนี้เพราะการสรรหาบุคคลที่จะบรรจุเข้ารับราชการนั้น เป็นหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยให้ครูที่คัดเลือกมาใหม่ มาทดลองปฏิบัติราชการในโรงเรียน ครูใหญ่จึงได้มีหน้าที่การดำเนินงานในระดับต่อมาเท่านั้น ได้แก่ การรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการตามความจริง การควบคุมดูแลที่ทำงานทดลองปฏิบัติราชการอย่างใกล้ชิด ทั้งด้านความประพฤติและความรู้ความสามารถ ที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับสูง เนื่องจากอยากได้คนดีไว้ในโรงเรียนและต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518 หมวด 2 การบรรจุแต่งตั้ง มาตราที่ 46 กำหนดว่า ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง และมาตรา 4 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ. ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของผู้นั้น เสนอตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ตามวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

ข้อที่มีครูใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การพิจารณาแต่งตั้งครูในโรงเรียนเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างในโรงเรียนก่อนที่จะเลือกครูจากที่อื่น สืบหาและชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยเหลือนหรือปฏิบัติงานในโรงเรียน และการให้ความ

ร่วมมือให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายครูในโรงเรียน เป็น ข้อที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติจนลงความสำคัญ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่าครูใหญ่ได้มีการปฏิบัติงาน ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ความสำคัญของงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ได้แก่งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ที่จะมอบตำแหน่งและความรับผิดชอบให้กับครู ในโรงเรียนก่อน หรือการสรรหาบุคลากรอื่นก็ทำไม่มากนัก เนื่องจากโรงเรียน ประถมศึกษา มีความต้องการบุคลากรมาช่วยงานด้านต่าง ๆ ก่อนขางน้อย และโอกาสที่จะ กระทำได้มีไม่มากนัก สำหรับการให้ข้อเสนอแนะยังปฏิบัติน้อยลง เพราะครูใหญ่จะปฏิบัติ ความระเบียบ เป็นต้นว่า ควรให้ความคิดเห็นว่า ครูในโรงเรียน สมควรย้ายหรือไม่ ตามคำร้องที่ครูจะขอย้ายยื่นส่งผ่านไป หรือการแจ้งจำนวนครูและวิชาที่กองการ แยกทาง ราชการเท่านั้น โดยการพิจารณาแล้ว ครูใหญ่ควรให้ข้อกข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพ ของครูที่ได้รับบรรจุและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งแยกทางราชการ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครั้งต่อไปให้มาก ขึ้นกว่านี้ มิใช่เพียงปฏิบัติตามระเบียบหรือทำตามคำสั่งส่วนราชการตามมาเท่านั้น

1.3 การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคลของครูใหญ่ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ครูใหญ่ยังปฏิบัติงานยังไม่ดีนัก ข้อที่ครูใหญ่ได้ปฏิบัติมากได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและ ส่งเสริมครูไปอบรมหรือศึกษาคือ การให้การช่วยเหลือและส่งเสริมครูที่ต้องการพัฒนา ตนเองทั้งก่อนและหลังการอบรม ซึ่งเป็นการส่งเสริมและช่วยเหลือครูเท่านั้น โดยครูใหญ่ มีการพัฒนาตนเองก่อน ครูใหญ่จึงให้การส่งเสริม ทั้งผลจากการวิเคราะห์ ความต้องการ ฝึกอบรมครูและจัดไปทำงาน หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ อันเป็นการแสดงว่าการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในด้านนี้ไม่ดีเท่าที่ควร ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะครูใหญ่มีความเข้าใจว่าการเป็นครูระดับประถมศึกษาที่มีความจำเป็นน้อย และโอกาส ที่จะเข้าศึกษาอบรมมีมาก ครูควรรับผิดชอบในเรื่องนี้เอง แต่ตามหลักการแล้ว แม้เราจะ ทราบว่า บุคลากรสามารถที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องให้ เข้าเกี่ยวข้องปรับปรุงเป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติจะได้อผล อย่างจริงจังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีส่วนช่วยจัดวางแผนและให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคคลในระบบโรงเรียน

ชน (เมธี บิลันชนานนท์ 2523 : 149)

1.4 การบำรุงรักษามุขกมล สำหรับค่านี้นี้ถือหลักว่า ต้องให้ครูทำงานอยู่ได้นาน ๆ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีขอบเขตการดำเนินงานในค่านี้นี้มากกว่าค่านอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานในค่านี้ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูใหญ่ โดยจะพิจารณาในหัวข้อย่อยต่อไป

1.4.1 ส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน ข้อนี้ครูใหญ่ได้ปฏิบัติมากที่สุดในขอบเขตการบริหารทั้งหมด แสดงว่าครูใหญ่ ได้มองเห็นความสำคัญของความสามัคคีในหมู่คณะที่จะทำให้การดำเนินงานในโรงเรียน ดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันความคิดเห็นของไพฑูรย์ สุวรรณโพธิ์ศรี ที่กล่าวว่า ความรู้สึกรักกันผูกพันกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความรู้สึกว่า สิ่งที่เกิดขึ้นมาเป็นผลงานของทุกคนร่วมกัน หน่วยงานนั้นมักมีผลงานที่มีคุณภาพสูง (ไพฑูรย์ สุวรรณโพธิ์ศรี 2522:232) นอกจากนั้นเมื่องานมีคุณภาพดี ผู้บริหารจะทำงานง่ายขึ้นภาระทางจิตใจน้อยลง จะทำงานด้านอื่น ๆ ได้

1.4.2 ให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่มีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอื่น ๆ ให้ความสนใจและช่วยเหลือติดต่อเกี่ยวกับการเบิกเงินของครูตามสิทธิและโอกาสได้ ในสองข้อนี้ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่าครูใหญ่ได้มีความสนใจในการทำนุบำรุงด้านจิตใจและเศรษฐกิจของครูในโรงเรียน ด้วยการให้สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส นอกจากครูใหญ่ได้เห็นความสำคัญแล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ต้องส่งรายงานตามกำหนดด้วย

1.4.3 นิเทศการสอนหรือจัดให้มีการนิเทศการสอน ข้อนี้ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่การดำเนินการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับการสอน การให้การนิเทศหรือจัดให้มีการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรจะได้ปฏิบัติมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูใหญ่ได้เห็นว่า เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้ดำเนินการพอเพียงแล้ว เป็นต้นว่า การอบรมครูตามหลักสูตรใหม่ การอบรมครู

ในบางวิชา การนิเทศการสอนของครูใหญ่จึงน้อยลง ซึ่งความจริงแล้ว ครูใหญ่ควรจะต้องเข้าใจว่าตนเองมีหน้าที่ควย ถึงแม้ไม่ถนัดก็ควรส่งเสริม หาแนวทางหรือ จัดให้ครูภายในโรงเรียนนิเทศกันเอง เพื่อช่วยปรับปรุงการสอนในโรงเรียน

1.4.4 จัดสวัสดิการทางเศรษฐกิจให้แก่ครูและครอบครัว จัดสวัสดิการด้านสหนาการให้แก่ครูและครอบครัว ในสองข้อนี้โดยปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าสุดในงานด้านการบำรุงรักษาบุคคล แสดงว่าครูใหญ่ได้มีการปฏิบัติแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เพราะสวัสดิการทางเศรษฐกิจและการสหนาการนั้น เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีจำกัดพร้อมทั้ง โรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่มีรายได้พิเศษมาหมุนเวียนเพื่อการใช้จ่าย ที่ทำได้คือ การให้การช่วยเหลือเรื่องการเงินสวัสดิการของอำเภอและการกู้เงินสหกรณ์จังหวัดเท่านั้น นอกจากนี้เห็นได้ว่า ครูใหญ่ไม่ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องนี้ บางคนกลับถือว่าเป็นภาระ ซึ่งความจริงแล้ว หากจัดได้จะเป็นประโยชน์กับบุคลากรครูในโรงเรียน และการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่มาก

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและปานกลางใกล้เคียงกัน ข้อที่สมควรนำมาอภิปรายคือ

1.5.1 การพิจารณาความดีความชอบ ได้พิจารณาหลายวิธีเพิ่มจากแบบที่กำหนด การพิจารณาความดีความชอบใช้คณะกรรมการช่วยพิจารณาประกอบเป็นข้อที่ครูใหญ่ปฏิบัติมาก แสดงว่าครูใหญ่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ มากกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ทั้ง ๆ ที่ได้มีงานอื่นที่จะประเมินผล มากกว่าการพิจารณาความดีความชอบ แต่ครูใหญ่มักจะมองข้ามไป จนถึงมาจุ่มงหมายอันสำคัญยิ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่วนการประเมินผลควยเหตุอย่างอื่น เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเป็นความสำคัญรองลงไป แต่อย่างไรก็ดี การดำเนินการในขั้นนี้ได้มีแนวความคิดว่า ครูใหญ่ได้พยายามให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เนื่องจากเห็นว่ามิผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติราชการอยู่มาก

1.5.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลทุกชนิด การกำหนดแบบประเมินผลตามตำแหน่งหน้าที่ การชี้แจงหรือทำความเข้าใจการประเมินผลการทำงานของครูทุกคนทราบ งานทั้ง 3 ลักษณะนี้ ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูใหญ่อาจจะยังไม่ทราบขอบเขต วัตถุประสงค์ วิธีการเหล่านี้อย่างชัดเจน จึงทำให้มุ่งไปที่การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นสำคัญ นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูใหญ่ได้สังเกตเห็นความต้องการ หรือปฏิกริยาของคณะครูในโรงเรียนที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบเกินสมควร และผลของการพิจารณาความดีความชอบนี้มักจะเกี่ยวข้องกับขวัญและการปฏิบัติงานของคณะครูอยู่มากด้วย จึงระมัดระวังและใช้เวลาในเรื่องนี้มากกว่าเรื่องอื่น การประเมินผลเพื่อการเรียนการสอนจึงน้อยไป

1.6 การให้ทุนจากงาน สำหรับงานในค่านนี้ ถ้าพิจารณากันแล้วการปฏิบัติงานนั้น ครูใหญ่ได้กระทำเกี่ยวกับการขยาย ขอลोन ขอขยายราชการและการดำเนินการทางวินัยของครูที่อยู่ในระหว่างรับราชการเท่านั้น ส่วนการปฏิบัติกับครูพ้นจากงานแล้วกระทำน้อยมาก เพราะบางโรงเรียนแทบไม่มีเหตุการณ์เช่นนั้นเลย ผลของการวิเคราะห์ในข้อที่นำเสนอใจ เป็นดังนี้

1.6.1 การรับพิจารณาคำอุทธรณ์ คำร้องทุกข์ของครูทุกคน ด้วยความยินดีร่วมปรึกษากับครูเพื่อปรับปรุงระเบียบของงาน พิจารณาสืบหาเหตุการขยาย ขอลोन ลาออกอย่างรอบคอบและรีบแก้ไขสาเหตุจากภายในโรงเรียน หัวข้อเหล่านี้ครูใหญ่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยการพิจารณาแล้วเห็นได้ว่าครูใหญ่ได้ดำเนินการรักษาวินัยตามแบบเสริมสร้างหรือแบบบวก อันเป็นการสร้างทัศนคติ ทำดีและบรรยาการที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยการรับและพิจารณาคำอุทธรณ์เพื่อความถูกต้อง อีกทางหนึ่งมุ่งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติราชการให้ตระหนักถึงความสำคัญของระเบียบวินัย จึงมีการปรึกษากับครูเพื่อปรับปรุงส่วนการพิจารณาคำขยาย ขอลอนนั้น ครูใหญ่ต้องเป็นผู้ให้ความเห็นตามระเบียบที่กำหนด

1.6.3 จักหาผู้มีปฏิบัติงานเพื่อป้องกันกรณีวินัย เป็นข้อที่ครูใหญ่ ท่านอยุ่ที่สุด ทั้งนี้เพราะทุกคนเป็นราชการ ครูใหญ่คาดว่าจะต้องทราบระเบียบวินัยดี จึงไม่ได้

จัดทำคู่มือ เป็นเล่มแนบสอน ในการปฏิบัติจริงคงใช้วิธีการชี้แจงให้ทราบระเบียบต่าง ๆ ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง เท่านั้น ตามผลการวิเคราะห์ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ครูใหญ่ได้ปฏิบัติงานในด้านการประชุมชี้แจง แจงข่าวสารและคำสั่งให้ครูทราบอยู่เสมอ ได้ปฏิบัติไว้มาก ในด้านการจัดทำคู่มือจึงได้ปฏิบัติน้อย ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว ครูใหญ่ควรจะจัดทำ หรือรวบรวมไว้ให้ครูทุกคนทราบ หรือพร้อมที่จะใช้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของครูใหญ่

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ผลการวิเคราะห์ในคานี้ปรากฏว่า ครูใหญ่มีปัญหาและอุปสรรค 18 ข้อ โดยมีข้อที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

การขาดครูในวิชาที่ต่องการ ปัญหาในข้อนี้เป็นปัญหาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง แสดงว่าข้อนี้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่มาก นอกจากนั้นยังมีปัญหาที่ครูใหญ่ประสบอีก คือ การบรรจุครูที่ไม่ตรงกับที่ต่องการ การขาดครูทำหน้าที่ธุรการ อัตราที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแผน ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาว เรือง รัตน์ ที่วิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (คาว เรือง รัตน์ 2518 : 83) ซึ่งปัญหาในข้อนี้ได้มีผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างมาก เพราะการขาดครูในบางวิชาที่ต่องการ แล้วบรรจุครูที่ไม่ตรงกับวิชาที่ต่องการเข้าไปสอนแทน ก็เป็นปัญหาที่ครูใหญ่จะคัดเลือกครูเข้าสอนและเมื่อครูเข้าสอนก็สอนไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาไม่สมบูรณ์เต็มที่ ผลนี้จะตอบสนองให้กับเด็กนักเรียนตลอดไปนับว่าเป็นผลเสียหายอย่างมากและเป็นระยะยาวแก่เด็กนักเรียนไปตลอดชีวิต

ปัญหาด้านการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาที่ประสบ คือ อัตราการให้ความดีความชอบเป็นพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบจะขึ้นกับผู้นั่งคันมีอยู่หรือไม่เหนือกว่าการพิจารณาความดีความชอบต้อง เป็นความลับ การพิจารณาความดีความชอบต้องทำตามแบบที่กำหนดมาเท่านั้นโดยปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับการสัมมนาทางวิชาการของศูนย์คุณวุฒิและศูนย์รับผิดชอบในการจัดหรือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ณ โรงแรมฮอลิเดย์อินน์ พัทยา

จังหวัดชลบุรี (คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 37-38) และผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาระบบโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคใต้ (จันทราณี สงวนนาม 2518 : 119) จาก ปัญหาที่ครูใหญ่ได้ประสบ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาเหล่านี้หากได้แก้ไขก็จะ เป็นแนวทางหนึ่งเท่านั้น ที่จะทำให้การพิจารณาความดีความชอบสำเร็จผล โดยความจริง แล้ว ปัญหาเหล่านี้ยังขึ้นอยู่กับความยุติธรรม ความมีคุณธรรมของครูใหญ่อีก จึงจะพบกับ ความสำเร็จในคานนี้ ซึ่งอาจต้องใช้วิธีการอื่นเข้าช่วยอีก เป็นต้นว่า การพิจารณาความ ดีความชอบต้องใช้ในรูปคณะกรรมการ การพิจารณาความดีความชอบต้องมีรายละเอียด มี แบบเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ บุคคลและแบบหรือรายละเอียดในการพิจารณาของ เป็นที่ยอมรับของบุคคลหลายฝ่ายอีกด้วย

ปัญหาทางด้านโอกาสในการร่วมคัดเลือกครูในโรงเรียน และการมีส่วนร่วมใน การให้ความคิดเห็นเรื่องครูขยาย ขอบเขตและไปช่วยราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของบัญชา นาคชัยเทพ ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาระบบโรงเรียน ประถมศึกษา ที่สังกัดเทศบาลในภาคเหนือ (บัญชา นาคชัยเทพ 2520 : 134) ปัญหา ในคานนี้ผู้บริหารในระดับสูงมักมองข้ามไป ซึ่งทำให้ครูใหญ่ได้ประสบกับปัญหามาก เพราะหากครูใหญ่ไม่มีโอกาสในการให้ความคิดเห็นในเรื่องของครู ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนแล้ว ก็อาจจะเฝ้าครูที่ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ทำให้การจก การเรียนการสอนในโรงเรียน ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งการให้ครูใหญ่ได้มี ส่วนร่วมในการคัดเลือกครูในโรงเรียน นอกจากจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และผลของการเรียนการสอนประสบความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการป้องกันระบบอุปถัมภ์ด้วย

ปัญหาทางด้านตัวครูใหญ่ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครูใหญ่มีน้อยเกินไป ผู้บังคับบัญชา ที่เหนือขึ้นไปไม่บำรุงขวัญครูใหญ่เท่าที่ควร เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับข้อสรุปในการประชุม อบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เมื่อ พ.ศ. 2518 (ส่วนการศึกษา 2518 : 3) จากปัญหานี้หากส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา หันสูงให้ความสนใจแล้ว ครูใหญ่จะมีความรู้ก้าวหน้าทันสมัย มีชีวิตดี และสามารถนำ

ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แต่ในทางปฏิบัติแล้วครูใหญ่ควรจะได้ทราบว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครู จึงควรพัฒนาตัวเองด้วย โดยมีต้องรอโอกาสใหญ่บังคับบัญชาจัดโครงการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารด้วยตนเอง อาจกระทำโดยหาข้อตำรามาศึกษาเอง ไปศึกษาจากงานจากครู เป็นต้น

3. การทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ผลการทดสอบปรากฏว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล ได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตการบริหารงานบุคคลทุกด้านไม่แตกต่างกัน การที่เลวร้ายออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาลแม้จะมีผลให้ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน โรงเรียนที่อยู่ในเขตสุขาภิบาล มีแนวโน้มที่จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่อยู่ในนอกเขตสุขาภิบาลจะมีขนาดเล็กกว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่จะขึ้นอยู่กับตัวครูใหญ่ ครู หลักการบริหาร ระเบียบการปฏิบัติราชการ มากกว่าจะขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน

3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ผลการทดสอบปรากฏว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาล มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคคล เมื่อปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ก็มีปัญหาและอุปสรรคไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ครูใหญ่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเดียวกัน และครูใหญ่ในจังหวัดปทุมธานีนี้ ครูใหญ่ในแต่ละอำเภอได้มีการพบปะ ประชุมกันทุกเดือน การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนระหว่างโรงเรียน เพื่อปรึกษาหารือ ห่วงกันไต่ถาม ในเขตสุขาภิบาลและนอกเขตสุขาภิบาลก็อยู่ห่างกันไม่มากนัก จึงทำให้การบริหารงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ของครูใหญ่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ โรงเรียนทั้งสองเขตยังเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีเหมือนกัน กฎเกณฑ์ระเบียบการบริหารและควบคุมก็เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติน้อยและควรปรับปรุงให้มากขึ้น ได้แก่

1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูใหญ่ควรส่งเสริมการฝึกอบรมครู โดยวิธีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของครูในโรงเรียน แล้วเสนอให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องจัด หรือถ้าทางโรงเรียนสามารถจัดเองได้ก็ยิ่งดี ควรพาครูไปดูการบริหารการศึกษาในโรงเรียนอื่น ภาคเรียนละครั้ง หรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู ในด้านต่าง ๆ ที่ครูต้องการอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อพัฒนาครูในโรงเรียน

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูใหญ่ควรมุ่งประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มากขึ้น เน้นกันว่า ด้านการสอน ด้านการหาอุปกรณ์ ด้านการฝึกอบรมนักเรียน ด้านการปฏิบัติงานพิเศษ ด้านการพัฒนาการของเด็กหรือด้านอื่น ๆ อีก ตามผลการประชุมปรึกษาของครูในโรงเรียน ว่าควรประเมินผลด้านใดบ้าง หรือศึกษาจากตำราต่าง ๆ แล้วร่วมกันกำหนดวิธีการที่จะประเมินให้แน่ชัดพร้อมทั้งวิธีนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.3 ด้านการบำรุงรักษายุคคล ครูใหญ่ควรสนใจการศึกษาในโรงเรียนให้มากขึ้น โดยการปรับปรุงตนเองในด้านวิชาการให้มีความรู้มากขึ้น หรือให้ครูที่มีความสามารถพิเศษด้านใดในโรงเรียน หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาพิเศษการสอน ส่วนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านสหกรณ์ของครู ครูใหญ่ควรจัดให้มากขึ้นเช่นกันเป็นต้นว่า การจัดจำหน่ายอาหารราคาถูกให้แก่ครู การเปิดร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้า ในโรงเรียน การจัดการแข่งขันกีฬาครู

2. ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ควรได้รับการแก้ไขด้วยความร่วมมือของครู ครูใหญ่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

2.1 ควรให้ครูใหญ่มีส่วนร่วมในการสรรหาครูที่โรงเรียนต้องการ เพราะครูต้องเข้ามาทำงานร่วมกับครูใหญ่ จึงควรมีสิทธิในการชี้แจงและคัดเลือกครูที่พึงประสงค์

อย่างน้อยควรจะให้ครูใหญ่มีบทบาทในการสอบสัมภาษณ์ การประกาศหาครูบ้าง เป็นต้น

2.2 ควรบรรจุครูตามวิชาที่โรงเรียนต้องการ เพราะการบรรจุครูไม่ตรงกับที่ต้องการไปแล้ว การสอนในวิชานั้น ๆ ย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งยังเป็นการสร้างความอึดอัดใจให้แก่ครูสอนด้วย สำหรับปัญหาที่หาครูที่มีความรู้ตามที่ต้องการไม่ได้นั้นก็ขอให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องวางแผนล่วงหน้า แล้วติดต่อตามสถาบันที่ผลิตครู หรือส่งครูไปอบรมในวิชาที่ต้องการ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการปรับเปลี่ยนครูระหว่างโรงเรียนบ้าง เพื่อการพัฒนาครูและทำให้ครูกระตือรือร้นมากขึ้น ส่วนครูที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรทางผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรการที่เด็ดขาด เป็นต้นว่า การส่งคืนสังกัดเดิม การขอเปลี่ยนตัวครู การหาวิธีเปลี่ยนอาชีพให้ การแนะนำให้ออก ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายแก่โรงเรียนและนักเรียน

2.4 เนื่องจากปัญหาและอุปสรรค ของครูในเขตกันนอกเขตสุขาภิบาลประสบอยู่นั้น ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูง จะต้องให้ความสนใจต่อปัญหาและอุปสรรคของทั้งสองแห่งเท่าเทียมกัน การพัฒนา การประชุม การอบรม ฯลฯ ก็ควรจะให้ทั่วถึงทั้งสองกลุ่ม

3. จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่ติดอยู่กับกรุงเทพมหานคร การคมนาคมติดต่อกันก็สะดวกสบาย ผู้บริหารระดับสูงน่าจะใกล้ชิดขอความร่วมมือกับสถาบันที่ผลิตครู เป็นต้นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โดยวิธีการจัดอบรมระยะสั้น ประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาปัญหาทางวิชาการหรือเชิญอาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารงานบุคคล ไปพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูใหญ่แต่ละเคื่องก็ได้

4. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด น่าจะจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการ ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหญ่ ในด้านการสอน การปฏิบัติงานพิเศษ การพัฒนาการของเด็ก เป็นต้น

5. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและจังหวัด ควรจัดให้ครูได้มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่าง เพื่อจะได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด และเป็นแนวทาง ในการ

แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากขึ้น

6. จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจ หรือหน่วยราชการต่าง ๆ มาก จึงควรมีการใช้วิทยากรจากหน่วยงานเหล่านี้มาให้ความรู้แนวใหม่ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปีละ 1 - 2 ครั้ง

7. ควรมีการจัดสรรงบประมาณไว้ เพื่อการพัฒนาครู ได้แก่ การใช้จ่ายในการอบรมครู ในการสัมมนา หรือในการศึกษาดูงาน

8. ควรจัดให้มีการออกเอกสารวิชาการเผยแพร่แก่ครูทั่วไป รวมทั้งการออกจุลสารประจำเดือนด้วย เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ วิทยากรเกี่ยวกับการศึกษา วิธีสอนใหม่ ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีการเสนอแนะรายสัปดาห์สื่อใหม่ ที่มีประโยชน์ต่อครูและผู้บริหาร เพื่อจะได้เป็นแหล่งที่จะศึกษาหาความรู้ ในสิ่งที่ตนเองสนใจ

9. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรติดต่อกับสถาบันที่ผลิตครูและผู้บริหาร ในระดับปริญญาตรี โท เอก เพื่อจะส่งผู้บริหารเข้าศึกษา เป็นการเพิ่มวุฒิและความรู้ของครูใหญ่ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาขอบเขตการดำเนินงานบริหารในโรงเรียน ในด้านอื่นอีก เพื่อจะเป็นข้อกำหนด ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานในโรงเรียน ให้กับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

2. ควรศึกษาภาระของครูใหญ่ในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่และในด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงการบริหารงานของครูใหญ่ให้ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์แก่การให้การศึกษานักเรียนในทางอ้อม

3. ควรสำรวจความต้องการการศึกษารวม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยศึกษารายละเอียดของความต่องการนั้น ๆ ด้วย

4. ควรศึกษาความต้องการทางด้านการฝึกอบรมครูประจำการ

5. ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัวของครู เพื่อหาทางป้องกันปัญหาอันจะเกิดจากการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน สำนักราชบัณฑิตยสถาน การวิจัยประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนประถมศึกษา รายงานการสัมมนา โรงพิมพ์และท่าปากเจริญผล 2521,
148 หน้า

_____ "การบริหารการศึกษาประชาบาล ระดับจังหวัด ตอน 5" ประถมศึกษา
31(2) : 3 - 5 กันยายน 2522

จันทร์ภา สอนนาม งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด ในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518,
148 หน้า อักสำเนา

จรรยา พลนอก รวบรวม "กม. ก.พ. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2518) ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติ
ราชการ" คู่มือข้าราชการส่วนจังหวัด อนงค์ศิลปการพิมพ์ 2522, 517 หน้า
ชูศักดิ์ เทียงตรง การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ 2517, 216 หน้า

ชูศักดิ์ เทียงตรง / เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบใน
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย-
ศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 96 หน้า อักสำเนา

ดาวเรือง รัตนิน งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคกลาง วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย-
ศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 164 หน้า อักสำเนา

ธงชัย สันติวงษ์ / การจัดองค์การและการบริหาร บริษัท บพิข จำกัด 2514, 302 หน้า
นิยงดา ชูทอง การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521, 282 หน้า

นิสิตปริญญาโท บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวบรวม "การบริหารบุคลากร"
รายงานการสัมมนา 2516 1 เล่ม (หน้าไม่ติดต่อกัน)

บัญชา นภชัยเทพ การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ในภาค
เหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 194 หน้า อุดมสำเนา
 พันต์ หันนากินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2513, 272
 หน้า

บุญไธย สาร การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า
หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

มัย สุขเยี่ยม ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของ
กรุงเทพมหานคร ปรินันท์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2522,
 116 หน้า อุดมสำเนา

เมธี ปลัดฉานนันท การบริหารบุคคลในวงการศึกษ โรงพิมพ์สวัสดิสงเคราะห์ 2523,
 261 หน้า

รังษี มหาพันธ์ งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ในภาคใต้
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 187 หน้า อุดมสำเนา

วิจิตร วรุตบางกูร "การมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล" ประวัติดึกการศึกษา
เรื่องภาวะผู้นำ เอกสารโรเนียว ม.ป.ป., 62 หน้า

วิจิตร ชีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 26(28) : 19 - 21 สิงหาคม 2518

วิจิตร (ชีระกุล) วรุตบางกูร กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และ สุพิชญา ชีระกุล การนิเทศ
การศึกษา สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา 2520, 266 หน้า

วิจิตร (ชีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ
สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา 2523, 187 หน้า

วิชัย ถนอมสำราญ งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2521, 189 หน้า อุดมสำเนา

สงวน ช่างฉัตร และคนอื่น ๆ การปกครองท้องถิ่นของไทย ภาคบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 17 หน้า

สมัคร หนูไฟโรจน์ งานบริการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 261
หน้า อักสำเนา

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 4 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
2522, 91 หน้า

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทยวัฒนาพานิช
2521, 380 หน้า

เสนาะ ตีเขาว การบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2516, 354 หน้า

ส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โครงการปรับปรุงโรงเรียนค่านการ
สอน เอกสารโรเนียว 2521, 5 หน้า

ส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการอบรมครูใหญ่โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เอกสารโรเนียว 2518,
4 หน้า

เอกสารปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ปทุมธานี 2523 โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์-
หญิงปากเกล็ด 2523, 70 หน้า

ศึกษานิเทศก์ หน่วย, กรมสามัญศึกษา คู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว 2514, 225 หน้า

อนันต์ ศรีโสภา หลักการวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2521, 430 หน้า

อรุณ เอี่ยมเอก "การบริหารบุคคลากร" วิทยาสาร 22(31) : 17 สิงหาคม 2514

Beach, Dale S. Personnel : The management of People at Work. 2nd.,
ed. London, Mcmillan 1970 . 844 pp.

Best, John W. Research in Education. 2nd ed., New Jersey, Prentice-
Hall, Englewood Cliffe 1970, 399 pp.

Eastmond, Jefferson N. The Teacher and School administration.
Boston, Houghton mifflin Co., 1959. 522 p.

- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd. ed. New York, McGraw-Hill 1976, 529 p.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 2nd. ed. New York, McGraw-Hill 1966, 562 pp.
- Guildford, J.P. Fundamental Statistic in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill 1956. 565 pp.
- Pires, Edward A. Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia. Bangkok, UNESCO Regional office for Education in Asia, 1967. 148 pp.
- Walpols, Ronald E. Introduction to statistics. New York, Macmillan 1968. 365 p.
- Warner, Kenneth O. A Rating System to Improve Job Performance. (Chicago : Public Personnel Association) Printed in United State 1965. 12 pp.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

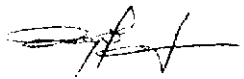
30 กันยายน 2523

เรียน ท่านอาจารย์ใหญ่ที่เคารพทุกท่าน

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายมนตรี เทพลีขันธ์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียน
วัดมุขลินิจการาม อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี ได้ศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ในระดับปริญญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษา และขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง " ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี " โดยศึกษาว่า
ครูใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้างในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับครู รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค
ที่พบในการดำเนินงาน ทั้งนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับครูใหญ่ และช่วยพัฒนาการศึกษา
ของจังหวัดปทุมธานี ข้าพเจ้าจึง เรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านอาจารย์ใหญ่ ช่วยตอบ
แบบสอบถามที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นี้ด้วย ซึ่งผลการวิจัยจะสำเร็จลุล่วง ได้ก็เพียงใด
ก็ขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือจากท่านอาจารย์ใหญ่ทุกท่านเป็นสำคัญ

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้าในความช่วยเหลือของท่านที่จะช่วย
ให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจสำเร็จไปโดยความดี

ขอแสดงความเคารพและนับถือ


(นายมนตรี เทพลีขันธ์)

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี"

2. แบบสอบถามนี้ จะถามเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่ ที่เกี่ยวกับครูเท่านั้น

3. แบบสอบถามนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1.1 เรื่องขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรื่องขอบเขตการดำเนินงาน

ตอนที่ 2.1 เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

4. คำว่า "ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่" หมายถึง งานที่ครูใหญ่ควรปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับ การวางแผนการบริหาร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พินิจจากงาน

5. คำว่า "ปัญหาและอุปสรรค" หมายความว่า สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล

6. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีส่วนกระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพของผู้ตอบแต่อย่างใด เพราะจะได้อาศัยพิจารณาเท่านั้น

7. ขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรวจทานเมื่อทำเสร็จเรียบร้อยแล้วพร้อมทั้งบรรจุใส่ซองปิดผนึกส่งคืนให้ผู้วิจัยด้วย ขอได้รับการขอบพระคุณจากผู้ศึกษาวิจัย อีกครั้งหนึ่ง

ตอนที่ 1.1 เรื่องขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่

โปรดพิจารณาข้อความในตอนที่นี้จะขอ ว่าท่านได้ปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด หรือไม่ปฏิบัติเลย โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกแต่ละข้อ

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
๐	วางแผนการใช้คนและแผนพัฒนากำลังคน	✓					
๐๐	นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงครู						✓

จากตัวอย่างนี้ ในข้อ (๐) แสดงว่า ท่านได้มีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการใช้กำลังคนและพัฒนากำลังคนมากที่สุด และในข้อ (๐๐) แสดงว่าท่านไม่ได้นำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงครูเลย

โปรดพิจารณาและเลือกใส่เครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อต่อไปนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	วางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้า						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2	กำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน						
3	จัดทำคู่มือหรือชี้แจงให้ครูทุกคนได้ทราบถึงนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแผนดำเนินงาน						
4	ให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย และระเบียบข้อบังคับ						
5	กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน						
6	วางแผนการใช้คนและแผนพัฒนากำลังคนล่วงหน้า						
7	วางแผนอัตรากำลังคนสำหรับอนาคต						
8	ให้ความสนใจที่จะแจ้งและขออัตรากำลังคน ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ						
9	ระบุหน้าที่ของงานทุกอย่างในโรงเรียน						
10	กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งไว้						
11	แก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง อัตรากำลังที่ บางอย่างให้เหมาะสมกับแผนงาน						
12	ติดตามผลและประเมินผลงานของแผนต่าง ๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น						
13	พิจารณาแต่งตั้งครูในโรงเรียนเข้าปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่ว่างในโรงเรียนก่อนที่จะเลือกครูที่อื่น						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ ได้ ปฏิบัติ เลย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
14	สืบหาและชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ						
15	เข้ามาช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานในโรงเรียน ร่วมมือและให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ						
16	ในการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายครูในโรงเรียน ควบคุมดูแลครูที่ทดลองปฏิบัติราชการอย่าง ใกล้ชิดทั้งด้านความประพฤติและความรู้ความ สามารถ						
17	รายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการตามความ จริง						
18	ปฐมนิเทศและให้ความช่วยเหลือการทำงานกับ ครูที่เพิ่งมาดำรงตำแหน่งใหม่						
19	ปรับปรุงแก้ไข ขอบบพร่องในการทำงานของครู						
20	วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของครู						
21	วางโครงการอบรมครูในโรงเรียน						
22	จัดมุมหรือห้องสมุดในทางวิชาการให้กับครู						
23	ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูไปอบรม หรือศึกษาต่อ						
24	ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมครูที่ต้องการพัฒนา ตนเองทั้งก่อนและหลังการอบรมหรือศึกษาต่อ						
25	จัดไปศึกษาหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
26	ติดตามและประเมินผลครูที่ผ่านการอบรมหรือศึกษาคือ						
27	ยกย่องและให้เกียรติครูทุกคนเท่า ๆ กัน						
28	นิเทศการสอนหรือจัดให้มีการนิเทศการสอน						
29	ปรับปรุงตนเองและโรงเรียนให้ดีขึ้น และมีมาตรฐานที่ยั่งยืน						
30	ส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน						
31	ใช้หลักปกครองที่ให้อิสระและประสานประโยชน์						
32	ปรับปรุงหัวหน้างานให้มีความรู้ความสามารถ						
33	มอบงานและกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู ทุกคนตามความรู้ความสามารถความถนัด ความสนใจ						
34	ชี้แจงให้ครูทุก ๆ คนทราบถึงอำนาจหน้าที่ใน งานที่รับผิดชอบของครูแต่ละคน						
35	ประชุมชี้แจง แจ้งข่าวสารและคำสั่ง ให้ครูทราบ อยู่เสมอ						
36	ส่งเสริมครูและช่วยเหลือครูให้เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขั้นสูงขึ้น						
37	ให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่มีสิทธิจะได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือเครื่องหมายเชิดชู เกียรติอื่น ๆ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
38	ให้ความสนใจและช่วยเหลือกับครูที่ต้องการลาอุปสมบทหรือยกเว้นการเกณฑ์ทหาร						
39	ให้ความสนใจและช่วยเหลือติดต่อเกี่ยวกับการเบิกเงินของครูตามสิทธิและโอกาสที่จะได้						
40	พิจารณาการลาของครูอย่างรอบคอบยุติธรรม						
41	จัดทำทะเบียนประวัติของครูให้เป็นปัจจุบัน						
42	สร้างความสัมพันธ์และช่วยเหลือครอบครัวครู						
43	จัดสวัสดิการค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ให้แก่ครูและครอบครัว						
44	จัดสวัสดิการค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ให้แก่ครูและครอบครัว						
45	จัดสวัสดิการค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์ให้แก่ครูและครอบครัว						
46	ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ						
47	ทำหลักฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกชนิด						
48	กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลทุกชนิดอย่างชัดเจน						
49	กำหนดแบบประเมินผลตามตำแหน่งและหน้าที่						
50	ชี้แจง หรือทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
51	ให้ครูทุกคนทราบ						
	จัดให้ครูได้ทราบประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	บางอย่าง						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
52	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณา						
	รายละเอียดทุกด้าน ทั้งปริมาณและคุณภาพ						
53	การพิจารณาความดีความชอบได้ใช้						
	คณะกรรมการช่วยพิจารณาประกอบ						
54	การพิจารณาความดีความชอบได้พิจารณา						
	หลายวิธี เติมจากแบบที่จังหวัดกำหนด						
55	คิดและใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานหลาย						
	วิธี หลายแบบ						
56	นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้						
	ปรับปรุงครู						
57	พิจารณาสาเหตุการขอย้าย ขอโอน ลาออก						
	อย่างรอบคอบ และรับแก้ไขสาเหตุจากภายใน						
	โรงเรียน						
58	ร่วมปรึกษากับครูเพื่อปรับปรุงระเบียบของงาน						
59	ให้ความสนใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากงานใน						
	หน้าที่หรือจากราชการ						
60	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อถ่วงการผิดวินัย						
61	ดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของครู						
	อย่างสม่ำเสมอ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					ไม่ได้ปฏิบัติเลย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
62	ตกเดือน แก้วใส หาลาเหตุ ผู้ฉ้อฉล ตั้งแต่เริ่มแรก						
63	ดำเนินการกับผู้กระทำผิดวินัยอย่างรอบคอบ ยุติธรรมรวมทั้งรายงานตามความเป็นจริง และทันเวลา						
64	การรับพิจารณาคำอุทธรณ์ คำร้องทุกข์ของครู ทุกคนด้วยความยินดี						

ตอนที่ 1.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรื่องขอบเขตการดำเนินงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ว่าขอบเขตการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครุใหญ่ ควรมีสิ่งใดเพิ่มอีก นอกจากข้อความในตอนต้นที่ 1.1 ตามหัวข้อดังนี้

1. ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

3. ด้านการพัฒนาบุคคล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

4. ด้านการบำรุงรักษากฎบุคคล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

6. ด้านการให้พินิจจากงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

ตอนที่ 2.1 เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่

โปรดพิจารณาข้อความในตอนใต้ที่จะขอ ว่าในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของท่าน ได้ประสบกับปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้มากน้อยเพียงใด หรือไม่เป็นปัญหาเลยโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกแต่ละข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหาที่ประสบ					ไม่เป็นปัญหา
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1/	การขาดความรู้และข้อมูลในการวางแผนงานบุคคล						
2	เวลาสำหรับการวางแผนและการดำเนินงาน						
3	การให้ความร่วมมือของครูตามแผน						
4	งบประมาณที่จะปฏิบัติตามแผน						
5	โอกาสในการร่วมคัดเลือกครูในโรงเรียน						
6	อัตราที่ได้รับบรรจุครูไม่เป็นไปตามแผน						
7	ครูไม่พอกับชั้นเรียน						
8	การขาดครูในบางวิชาที่ต้องการ						
9	การขาดครูที่ทำหน้าที่ธุรการ						
10	ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการพิเศษบ่อย						
11	การบรรจุครูไม่ตรงกับที่ต้องการ						
12	ครูถูกยืมตัวไปช่วยราชการ						
13	ครูในโรงเรียนบางคนมีอภิสิทธิ์เหนือคนอื่น						
14	ครูปฏิบัติตัวไม่ดีเหมือนตอนทดลองปฏิบัติราชการ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปัญหาที่ไ้ประสบ					ไม่ เป็น ปัญหา
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
15	ครูไม่สนใจการฝึกอบรม ทาความรู้						
16	อัตราการให้ครูลาศึกษาตม้น้อย						
17	การขาดความรู้และเวลาในการนิเทศการสอน						
18	ปัญหาทางการเงินเศรษฐกิจของครูในโรงเรียน						
19	เวลาสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
20	ความรู้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ						
21	ครูไม่ชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
22	การพิจารณาความดีความชอบ จะขึ้นอยู่กับ ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า						
23	การพิจารณาความดีความชอบต้อง เป็นความลับ						
24	ครูทำงานเพื่อหวังจะได้รับความดีความชอบพิเศษ เท่านั้นจึงทำ						
25	การพิจารณาความดีความชอบ ต้องกระทำตาม แบบที่กำหนดมาให้เท่านั้น						
26	อัตราการให้ความดีความชอบพิเศษ						
27	ครูขอย้าย ขอโอน ขอไปช่วยราชการบ่อย						
28	ครูมักถือว่่าเป็นข้าราชการออกยาก						
29	ครูใหญ่มีส่วนรวมในการให้ความดีความชอบ ครูขอ ย้าย ขอโอน และไปช่วยราชการบ่อย						
30	ครูยังมีจิตใจที่จะเป็นครูโดยแท่น้อยไป						
31	มีการพัฒนาอบรมครูใหญ่น้อยเกินไป						
32	ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ไม่บำรุงขวัญครูใหญ่ เท่าที่ควร						
33	สวัสดิการของครูใหญ่ไม่เพียงพอ						

ตอนที่ 2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรื่องปัญหาและอุปสรรค

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ว่าปัญหาและอุปสรรคที่ประสบในการทำงาน การบริหารงานบุคคลของท่านมีสิ่งใดเพิ่มอีก นอกจากข้อความในตอนต้นที่ 2.1 ตามหัวข้อ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

3. ด้านการพัฒนาบุคคล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

4. ด้านการบำรุงรักษามูลค่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

6. ด้านการให้พินิจจากงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ

ภาคผนวก ข.

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

1. โรงเรียนในเขตสุขภาพ จำนวน 22 โรงเรียน

ตาราง 12 แสดงรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพของอำเภอตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	ประชาธิปไตย	ฉะเชิงเทรา
2	ฉะเชิงเทราศิลป์	ฉะเชิงเทรา
3	วัดอภัยการาม	ฉะเชิงเทรา
4	วัดสระบัว	ฉะเชิงเทรา
5	วัดสระบัว	ฉะเชิงเทรา
6	ทองพูลอุทิศ	ฉะเชิงเทรา
7	เลิกพันจพิทยาคม	ลำลูกกา
8	วัดกุญแจหินส้มจีน	คลองหลวง
9	วันครู 2502	คลองหลวง
10	ทองแท้	คลองหลวง
11	แก้วนิมิตร	คลองหลวง
12	จารุศรบำรุง	คลองหลวง
13	คลองสอง	คลองหลวง
14	วัดกล้าซุม	คลองหลวง
15	สังฆาวุธวิทยา	คลองหลวง
16	ลำสนธิ	คลองหลวง
17	ชุมชนบึงบา	หนองเสือ
18	วัดบางเตยใน	สามโคก

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
19	ชุมชนวัดจันทร์กระพ้อ	สามโคก
20	วัดบางเตยนอก	สามโคก
21	บัวแก้วเกษร	ลาดหลุมแก้ว
22	วัดบางเคอ	เมือง

2. โรงเรียนนอกเขตสุขภาพ จำนวน 102 โรงเรียน

ตาราง 13 แสดงรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขภาพของอำเภอต่างๆ

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	วัดมูลจินการาม	ชัยบุรี
2	วัดลาดสนุน	ลาดอุกกา
3	วัดกลางคลองสี	ลาดอุกกา
4	วัดคลองชัน	ลาดอุกกา
5	วัดปัญญายิกาวาส	ลาดอุกกา
6	วัดแจ้งลำหิน	ลาดอุกกา
7	วัดประทุมราษฎร์	ลาดอุกกา
8	วัดเทพประภา	ลาดอุกกา
9	สหราษฎร์บำรุง	ลาดอุกกา
10	วัดชัยมงคล	ลาดอุกกา
11	เจริญคีวิทยา	ลาดอุกกา
12	วัดคอนใหญ่	ลาดอุกกา

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
13	วัดลานนา	ลำลูกกา
14	วัดสุพรรณบุรีบำรุง	ลำลูกกา
15	วัดสุวรรณ	ลำลูกกา
16	วัดท่าเลทอง	ลำลูกกา
17	วัดพิรุณศาสตร์	ลำลูกกา
18	วัดสหกิจ	ลำลูกกา
19	วัดอภัย	ลำลูกกา
20	วัดมงคลรัตน์	ลำลูกกา
21	วัดโสมนาราม	ลำลูกกา
22	วัดพิชิตภูมิ	ลำลูกกา
23	บ้านบึง	คลองหลวง
24	วัดเพ็ญบาน	คลองหลวง
25	บึงเขายอน	คลองหลวง
26	วัดตะวันเวียง	คลองหลวง
27	วัดสว่างเทพ	คลองหลวง
28	วัดมงคลพุทธาราม	คลองหลวง
29	วัดห้วยสารเกษม	คลองหลวง
30	บางขวางอนุสรณ์	คลองหลวง
31	คลองห้า	คลองหลวง
32	วัดบุลเหล็ก	คลองหลวง
33	วัดอุขาว	คลองหลวง
34	วัดฉลาหาร	คลองหลวง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
35	เจริญศึกษา	คลองหลวง
36	สามัคคีราษฎร์บำรุง	คลองหลวง
37	วัดศรีโนนสร	หนองเสือ
38	นิกรราษฎร์บำรุงวิท	หนองเสือ
39	วัดศรีศักดิ์วงศ	หนองเสือ
40	ศาลาลอย	หนองเสือ
41	หิรัญพงษ์อนุสรณ์	หนองเสือ
42	วิบูลย์พาณิชย์การาม	หนองเสือ
43	วัดแสงมณี	หนองเสือ
44	วัดเจริญบุญ	หนองเสือ
45	วัดราษฎร์บำรุง	หนองเสือ
46	วัดโปรมณ	หนองเสือ
47	คลองสิบเอ็ด (ศาลาครู)	หนองเสือ
48	แสนขันบ้านดูล	หนองเสือ
49	ราษฎร์สงเคราะห์	หนองเสือ
50	วัดนพรัตนาราม	หนองเสือ
51	คลองสิบสาม	หนองเสือ
52	วัดธรรมราษฎร์	หนองเสือ
53	อยู่ประจักษ์เกราะ	หนองเสือ
54	แสนจำหน่ายวิทยา	หนองเสือ
55	สุทรวาใหม่เจริญ	สามโคก
56	คลองบ้านพร้าว	สามโคก

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
57	ชุมชนวัดไก่อเคีย	สามโคก
58	สี่แยกบางเตย	สามโคก
59	วัดปทุมทอง	สามโคก
60	บางโพธิ์เหนือ	สามโคก
61	วัดสองพี่น้อง	สามโคก
62	วัดป่าจั่ว	สามโคก
63	วัดเมตตาราม	สามโคก
64	วัดบัวหลวง	สามโคก
65	วัดท้ายเกาะ	สามโคก
66	วัดบางนา	สามโคก
67	วัดเชิงท่า	สามโคก
68	คลองสระ	สามโคก
69	วัดถั่วทอง	สามโคก
70	คลองลากช้าง	ลาดหลุมแก้ว
71	วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	ลาดหลุมแก้ว
72	วัดเนกขัมมาราม	ลาดหลุมแก้ว
73	วัดทองสะอาด	ลาดหลุมแก้ว
74	คลองพระอุดม	ลาดหลุมแก้ว
75	วัดบ่อทอง	ลาดหลุมแก้ว
76	วัดบัวขวัญ	ลาดหลุมแก้ว
77	วัดบ่อเงิน	ลาดหลุมแก้ว
78	สังฆารักษ์บำรุง	ลาดหลุมแก้ว

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
79	สามวาวิทยา	ลาคหมแก้ว
80	วัดสุทธาวาส	ลาคหมแก้ว
81	คลองบางโพธิ์	ลาคหมแก้ว
82	บ้านคลองขวางบน	ลาคหมแก้ว
83	วัดบางโพธิ์ใหม่	ลาคหมแก้ว
84	คลองลากสอน	ลาคหมแก้ว
85	วัดชินวราราม	เมือง
86	วัดบางตะไนย์	เมือง
87	วัดบางคูวัด	เมือง
88	วัดโพธิ์เลื่อน	เมือง
89	วัดเปรมประชากร	เมือง
90	วัดโพธิ์ท่า	เมือง
91	วัดนาง	เมือง
92	วัดราษฎร์วิฑิตาทำ	เมือง
93	วัดบางพูน	เมือง
94	วัดบางกะดี	เมือง
95	วัดบางคูวัดทอง	เมือง
96	ขจรทรัพย์อำรุง	เมือง
97	วัดสังฆาน	เมือง
98	สุลภิมะ	เมือง
99	วัดนาวง	เมือง
100	วัดรังสิต	เมือง
101	วัดดาวเรือง	เมือง
102	วัดเวฬุวัน	เมือง

ขอขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

ของ

มนตรี เทพสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2524

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อจะศึกษา ขอบเขตการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี และ เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษาที่อยู่ในเขตสุขาภิบาลกับนอกเขตสุขาภิบาล รวมทั้งรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับขอบเขตการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาในรายละเอียดด้าน การวางแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุง รักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้พิน จางาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตสุขาภิบาล 22 คน นอกเขตสุขาภิบาล 102 คน รวม 124 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ปฏิบัติงานในขอบเขตของการบริหารงานบุคคล อยู่ใน เกณฑ์ มีเพียงด้านการพัฒนาบุคคลที่น้อยกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของครู การพาไปศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมา ให้ความรู้ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูใหญ่เน้นการพิจารณาความดีความชอบ มากกว่าการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่าครูใหญ่ มิได้รับการบรรจุครูที่มีวุฒิตามต้องการ ขาดโอกาสในการคัดเลือกครู และปัญหาเกี่ยวกับการ พิจารณาความดีความชอบของครู ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ของ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่อยู่ในเขตสุขาภิบาลกับนอกเขตสุขาภิบาล ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการบริหารงานบุคคล สำหรับครูใหญ่ไว้ด้วย

SCOPE AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF
THE PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS UNDER THE OFFICE
OF CHANGWAT PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

MONTREE TEPPASIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1981

The purposes of this research were to study the scope and problems of personnel administration of the primary school principals under the office of Changwat Pathum Thani Primary Education, to compare problems and issues of the principals of different boundaries, in and outside the sanitary boundaries and to collect the practical suggestions concerning the administration of the primary school.

The questionnaire consisted of 6 personnel administration areas : personnel planning, recruitment and placement, personnel retention, personnel development, performance appraisal and personnel dismissal were administered to 22 principals inside the boundaries and 102 principals outside the boundaries. The arithmetic means and the t -test were used to analyze the data.

It was found that the principals' performance in most areas were satisfactory. Only the personnel development area, especially the analysis of inservice training needs, the study tour and the special lectures from specialists were rather weak. In the area of performance appraisal, the principals put more emphasis on the salary increment than the instruction improvement. Regarding to the problems and issues, it was found that the principals could not get the teachers with required qualification, lacked of opportunity to select teachers, besides, they faced the problems of salary increment procedures. The problems of both groups of principals were not statistically different.

The research also suggested the ways to improve performances, to solve the problems and also the ability development in the personnel administration in the primary schools.