

371.106
๑ 154 ๗
1.3

การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพยกพลขึ้นบก ความความเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครู

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

อนงค์ หัสสิน

16 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177132

การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์
ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู

บทคัดย่อ

ของ

อนงค์ หัสกัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2532

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารนุศลากร ครูโรงเรียนกองทัพอุปถัมภ์ เปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารที่เป็นทหารกับผู้บริหารที่เป็นพลเรือน ครูที่มีผู้บริหาร เป็นทหารกับครูที่มีผู้บริหารเป็นพลเรือน ครูที่มีผู้บริหารเป็นทหาร และครูที่มีผู้บริหารเป็นพลเรือน โดยจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 22 คน และครู 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่า $t - test$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครู มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารนุศลากร พบว่า การสรรหานุศลากร การบำรุงรักษานุศลากร การพัฒนานุศลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการให้นุศลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย
2. ความเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษานุศลากร การพัฒนานุศลากร และการให้นุศลากรพ้นจากงาน มีความเห็นแตกต่างกัน ส่วนการสรรหานุศลากรพบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. ความเห็นของผู้บริหารที่เป็นทหารกับผู้บริหารที่เป็นพลเรือน พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยส่วนรวม และในแต่ละด้าน
4. ความเห็นของครูที่มีผู้บริหารเป็นทหารกับครูที่มีผู้บริหารเป็นพลเรือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหานุศลากร การบำรุงรักษานุศลากร และการให้นุศลากรพ้นจากงาน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนานุศลากร มีความเห็นแตกต่างกัน
5. ความเห็นของครูที่มีผู้บริหารเป็นทหารและครูที่มีผู้บริหารเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยส่วนรวมและในแต่ละด้าน

PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE ARMY - SUPPORTED
PRIVATE SCHOOLS AS PERCEIVED BY
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS

AN ABSTRACT

BY

MAJ. ANONG HASDIN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
March 1989

The purposes of this study were to investigate and to compare the school administrators' and teachers' opinion toward the personnel administration practices in the army supported private schools, to compare the opinion of the military and civilian administrators and the teachers working under both groups of administrators, and to compare the opinion of teachers of both groups classified by the periods of work experience.

The sample of this study consisted of 22 school administrators and 196 teachers. The instrument used for collecting data was rating scale type of questionnaire constructed by the researcher. Mean, Standard deviation and T-test were applied in order to analyze the data

The findings were as follows :

1. The school administrators and teachers perceived that the recruitment, maintenance and development were practiced in moderate level. Only the dismissal was practiced under the average level.

2. To compared the opinion of the administrators and teachers toward the personnel administration practices, the significant difference was found at .05 level in the maintenance, development and dismissal aspects. No significant difference was found in the recruitment aspect.

3. There was no significant difference between the opinion of the military and civilian administrators in overall or each aspect of personnel administration practiced in schools.

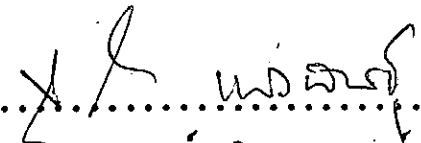
4. The opinion of the teachers working under the military administrators and civilian administrators were different at .05 level,

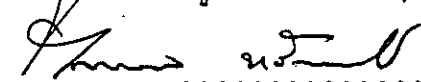
in the development of personnel aspect. There was no significant difference among the three aspects.

5. The opinion of teachers both working under the military administrators and civilian administrators classified by period of work experience were not different when compared the overall and separate aspect of personnel administration.

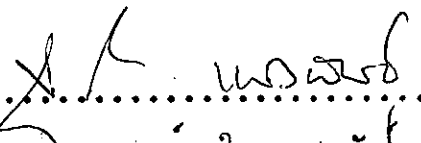
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

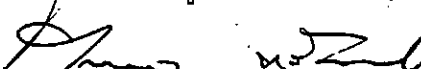
คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....  ประธาน
(อาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

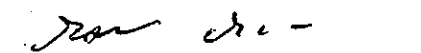
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(อาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีคีติกุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
คามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...๑๐...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. ๒๕๓๕.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
อาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์
ดร.ไพศาล หวังพานิช กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
ดร.กิติมา ปรีดิ์คิลก ในฐานะกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งอาจารย์ทั้ง 3 ท่าน
กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร
รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา คิยะสุวรรณ และ พ.ท. วีระ วงษ์สรรค์ ที่ได้ตรวจสอบ
ความถูกต้องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแก่ บิดา มารดา
ครู คณาจารย์ ผู้ที่มีพระคุณยิ่งในการปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้วิจัยบังเกิดสติปัญญา
จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

อนงค์ หัสสิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
กำเนิดโรงเรียนเอกชน	8
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนกนต์เทพกิจถาวร	9
ระเบียบกนต์เทพกิจถาวรโรงเรียนกนต์เทพกิจถาวร พ.ศ. 2516	
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525	11
พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525	15
ความหมายของการบริหารบุคลากร	18
ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร	19
การสรรหามูลค่ากร	21
การบำรุงรักษามูลค่ากร	24
การพัฒนาบุคลากร	25
การให้มูลค่ากรผลจากงาน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	30

3	วิธีการคำนวณการศึกษาค้นคว้า	32
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	34
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
	การจัดกระทำข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	วิธีการคำนวณการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์และเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร	
	โรงเรียนและครู	41
	ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็น	
	ทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน	58
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียน	
	เป็นทหารกับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน	59
	ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็น	
	ทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	61
	ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็น	
	พลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน	63
	ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ...	64

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	70
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล	71
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
	สรุปผลการวิจัย	76
	การอภิปรายผล	77
	ข้อเสนอแนะ	86
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	86
	บรรณานุกรม	88
	ภาคผนวก	93

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับกลับคืน	37
3 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู	41
4 คาสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู คานการสรรหา บุคลากร	43
5 คาสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู คานการบำรุงรักษา บุคลากร	47
6 คาสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู คานพัฒนาบุคลากร..	51
7 คาสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู คานการใหม่บุคลากร พนักงาน	55
8 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน	58
9 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครู ที่มีผู้บริหารโรงเรียน เป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน	60
10 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียน เป็นทหารจำแนกตามระยะเวลาทำงาน	62
11 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียน เป็นพลเรือนจำแนกตามระยะเวลาทำงาน	63
12 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู	65

ภูมิหลัง

ในการจัดการศึกษาของไทย แรกเริ่มมีเพียงรัฐเท่านั้นที่จัดการศึกษาขึ้นก่อน โดยจัดเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ ก่อนที่รัฐได้ขยายการศึกษาภาคบังคับให้สูงขึ้นตามกำลังทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ความรู้เบื้องต้นที่เหมาะสม เมื่อจำนวนพลเมืองเพิ่มมากขึ้นและมีเด็กในวัยเรียนเพิ่มขึ้น ภาคเอกชนจึงเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ ซึ่งรัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนตลอดมา ในปี พ.ศ. 2529 เอกชนที่จัดตั้งโรงเรียนขึ้นทั่วประเทศเฉพาะสายสามัญศึกษามีจำนวนถึง 2,544 โรงเรียน มีครู 52,288 คน และมีนักเรียน 118,916 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2530 : 1) โรงเรียนเอกชนเหล่านี้จะคงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังจัดให้มีการรับรองวิทยฐานะแก่โรงเรียนเอกชน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานให้ทัดเทียมโรงเรียนรัฐบาล โดยโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะจะต้องใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะศึกษาศาสตร์, 2528 : 46) .

การบริหารโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลากรสูงมาก โดยเฉพาะในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และการจ่ายค่าตอบแทน จึงจำเป็นต้องบริหารงาน โดยลดต้นทุนให้ต่ำและเพิ่มกำไร เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้ โดยไม่คอยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นคือการศึกษาอย่างลึกซึ้งคือพอการดำเนินงานเพื่อธุรกิจนั้นโรงเรียนคงมีการแข่งขัน และยกระดับมาตรฐานการศึกษาการบริหารให้เป็นที่นิยมของประชาชนให้มากที่สุด โรงเรียนใดไม่สามารถทำได้ก็จะต้องล้มเลิกกิจการไป (ไพฑูริย์ วิสัยจร, 2523 : 1) และนอกจากนี้บางโรงเรียนยังประสบ

ปัญหาทางการเงิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้ผู้บริหารต้องหาวิธีลดค่าใช้จ่าย
 ลงด้วยการจ้างครูที่มีวุฒิค่า จ่ายเงินเดือนครูไม่เต็มวุฒิ และลดจำนวนครูลงโดยให้
 รับผิดชอบต่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น จึงเป็นสาเหตุทำให้ขาดคุณภาพทางการศึกษา
 โดยเฉพาะด้านคุณภาพของครูต่ำกว่าครูโรงเรียนรัฐบาลมาก และครูที่มีวุฒิมักจะถูกเอา
 โรงเรียนเอกชนเป็นศาลาพักนอน เมื่อโค้งงอที่คิดว่าการลาออก ก่อให้เกิดปัญหาครูลาออก
 กลางคันบ่อย ๆ ทั้งนี้ เพราะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดโอกาส
 ที่จะก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ และความตั้งใจที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่
 ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่ที่สิ้นสุด
 (พา โขยเกษ. 2514 : 11)

การบริหารองค์การจะบังเกิดผลดีขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารต่าง ๆ เช่น
 การจัดองค์การภายใน การจัดบุคลากร เป็นต้น สำหรับการบริหารบุคลากรนั้นเป็นหัวใจ
 ของการบริหารในทุกองค์การ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง
 อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์เพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย
 ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะ
 ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้
 ความสามารถในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้บุคคลหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของ
 คนทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาขร. 2517 : 5) ซึ่ง
 สอดคล้องกับความเห็นของ วิจิตร วรทบางกูร (2527 : 26) ว่า การบริหารงาน
 ทั่วไปมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ความต้องการให้งานของหน่วยงานบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนด
 ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดคนน่าจะให้แก่บุคคล เพราะเป็นผู้ลงมือ
 ดำเนินการโดยใช้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอยู่

โรงเรียนกองทัพพลุดำเนิดเป็นโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาเอกชน เริ่มจัดตั้งครั้งแรก เมื่อพ.ศ. 2490 ซึ่งผู้บังคับบัญชาหน่วยทหาร
 ตั้งแคว้นระดับผู้บังคับการกรม หรือผู้บังคับการจังหวัดทหารบกขึ้นไปเป็นผู้จดทะเบียนขอรับ
 ใบอนุญาตเป็นเจ้าของโรงเรียนลงชื่อแทนกองทัพพล และใช้ชื่อว่า "โรงเรียนกองทัพพลุดำเนิด"

หรือคำย่อว่า "รร.ทบอ." พร้อมทั้งมีชื่อเฉพาะของโรงเรียนคือท้าย โรงเรียน
กองทัพบกอุปถัมภ์จัดตั้งขึ้นโดยมีความมุ่งหมายให้บุตรหลานของข้าราชการทหารบกและ
ลูกจ้าง ตลอดจนजनเด็ก ๆ ในบริเวณใกล้เคียงหน่วยที่ตั้งของทหาร ได้มีสถานศึกษาโดยทั่วถึง
(กองทัพบก. 2516 : 1 - 3) ในปัจจุบันมีโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์เหลืออยู่เพียง 12
โรง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งยังคงดำเนินงานให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ
อย่างต่อเนื่องกันมา

โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์เป็นสถานศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลทางการศึกษาของ
บุคลากรลูกศิษย์ของข้าราชการกองทัพบกและประชาชนที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียง การบริหาร
โรงเรียนก็ต้องอาศัยระบบบริหารที่ดีโดยเฉพาะการบริหารบุคลากร โรงเรียนกองทัพบก
อุปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร
การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะเกิด
ผลดีต่อการบริหารโรงเรียน อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญคือผู้บริหารโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์
หรือครูใหญ่ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารงานมี 2 ประเภท คือ ครูใหญ่ที่เป็นนายทหาร
สัญญาบัตร และที่เป็นพลเรือน การที่มีผู้บริหารโรงเรียน 2 ประเภท ทำให้โรงเรียน
กองทัพบกอุปถัมภ์มีปัญหาแตกต่างไปจากโรงเรียนเอกชน ซึ่ง วิโรจน์ สุวรรณวงศ์
(2518 : 9 - 10) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. นายทหารสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ มีดทับบัญชาครู มีบทบาทชัดเจนอยู่
ในตัว ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้เต็มที่ ครูใหญ่จะใช้บทบาท
นายทหารมาบริหารโรงเรียนก็ไม่ได้ เพราะครูเป็นพลเรือนและนักเรียนก็ไม่ใช้ทหาร จะ
ให้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัดแบบทหาร ก็ทำไม่ได้ เพราะ
ไม่ได้รับการฝึกอบรม

2. สิทธิของครูใหญ่ไม่เท่าเทียมกัน ครูใหญ่ที่เป็นทหารจะได้รับสิทธิต่าง ๆ
ในฐานะข้าราชการ ส่วนครูใหญ่ที่เป็นพลเรือนมีฐานะเป็นลูกจ้าง ซ้อเหลือมล้ำเช่นนี้
ทำให้มีผลต่อเนื่องไปถึงความมั่นคงในอาชีพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อ
ต่อการบริหารโรงเรียน และความศรัทธาของประชาชนทั่วไป

สำหรับนายทหารสัญญาบัตรที่อยู่ในตำแหน่งครูใหญ่นั้นก็เป็นเพียงตำแหน่งชั่วคราว เมื่ออยู่ในตำแหน่งครูใหญ่ 3 - 4 ปี ก็จะย้ายไปหาอัตราใหม่ที่สูงขึ้น จึงเกิดปัญหาครูใหญ่โอนย้ายบ่อย นโยบายของครูใหญ่แต่ละคนก็จะเปลี่ยนไป ทำให้ครูต้องปรับตัวเข้ากับนโยบายใหม่ ๆ ให้ทัน ซึ่งนโยบายของครูใหญ่แต่ละคน - หากไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียน ครูเกิดความไม่พึงพอใจและมีข้อขัดแย้งกัน

จากสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ที่มีเอกลักษณ์แตกต่างจากโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปมีส่วนทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ต่างจากโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหาร ก็น่าจะแตกต่างกันด้วย ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคนควาเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แตกต่างกัน จะได้เป็นประโยชน์นำไปปรับปรุงระบบการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ด้านวิชาการสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ อีกด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมสวัสดิการทหารบก พิจารณาใช้เป็นหลักเกณฑ์หรือวางแนวปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารบุคลากร ครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ในการวางแผน และพัฒนาการบริหารบุคลากรครูให้เป็นระบบที่ดี เพื่อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษาที่โรงเรียนจัดขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ โดยมุ่งพิจารณา 4 ด้าน คือ การสรรหามูลค่า การบำรุงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร และการไหลบุคลากรพ้นจากงาน
2. ประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 330 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ทั่วประเทศ จำนวน 23 คน
 - 2.2 ครูที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ทั้งหมด 307 คน
3. กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษามีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 3.1 ผู้บริหารโรงเรียน 23 คน
 - 3.2 ครูผู้สอน 196 คน

4. ท้าแปรที่ศึกษา

4.1 ท้าแปรอิสระ คือ

4.1.1 ตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนและครู

4.1.2 สภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารและพลเรือน

4.1.3 ระยะเวลาทำงานของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหารและพลเรือนแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

4.2 ท้าแปรตาม ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราช แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหามูลคณาการ การบำรุงรักษามูลคณาการ การพัฒนามูลคณาการ และการให้มูลคณาการพ้นจากงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารบุคลากรครู หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราช แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การสรรหามูลคณาการ หมายถึง กระบวนการจัดหาครู โดยการแสวงหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้ครูที่เหมาะสมกับงาน

1.2 การบำรุงรักษามูลคณาการ หมายถึง การดำเนินการให้ครูเกิดความพึงพอใจ สภาพของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีตำแหน่งในหน้าที่การงาน การให้บริการต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวก การให้สิทธิและประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบของ เงินตอบแทน สวัสดิการ ขวัญ และกำลังใจ และให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรทุกคน

1.3 การพัฒนามูลคณาการ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพครูทั้งในด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้การฝึกอบรม การดูงาน การขุดคุ้ยให้ศึกษาต่อและให้ข่าวสารความรู้

1.4 การให้มูลคณาการพ้นจากงาน หมายถึง การที่ครูลาออก - ออกจากงาน เพราะกระทำผิดวินัย หรือเกษียณอายุ

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ซึ่งเป็นทหารหรือพลเรือนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์

4. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่หน่วยทหารกองทัพบกจัดตั้งขึ้น ภายใต้ความควบคุมและอุปถัมภ์ของกองทัพบก และดำเนินการตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารบุคลากรครูโรงเรียน
 กองทัพบกอุปถัมภ์ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าและวิจัยนี้ดำเนินไปตามลำดับขั้นตอน
 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการวิจัย ดังนี้

กำเนิดโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่คณะบุคคลจัดตั้งขึ้นด้วยทุนทรัพย์ส่วนตัว
 โดยจำกัดประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเฉพาะหมู่คณะของตน มิได้จัดให้เป็นการทั่วไป ซึ่ง
 เรียกโรงเรียนประเภทนี้ว่า โรงเรียนสามเณร และมีมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์
 มหาราช เป็นคัมมา จนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ. 2526 : 7) ต่อมาปี พ.ศ. 2435 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
 เจ้าอยู่หัว มีโรงเรียนที่เอกชนตั้งขึ้น เรียกว่า "โรงเรียนเซนต์คิกส์" และหากโรงเรียน
 เซนต์คิกส์ โรงเรียนสอนภาษาต่างประเทศด้วย เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่น ก็เรียกว่า
 โรงเรียนวิเศษเซนต์คิกส์ เพื่อให้การดำเนินงานโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบแบบแผน
 อันดีและเป็นการคุ้มครองโรงเรียนเอกชนในปี พ.ศ. 2436 จึงได้มีการจดทะเบียนโรงเรียน
 เอกชนให้เป็น "โรงเรียนราษฎร์" ครั้งแรกที่กระทรวงธรรมการ ต่อมา พ.ศ. 2461
 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตรากฎหมายขึ้นใช้นับตั้ง
 กับโรงเรียนราษฎร์เป็นครั้งแรก เรียกว่า "พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช
 2461" และตามพระราชบัญญัตินี้เอง ได้เรียกโรงเรียนที่เอกชนตั้งขึ้น หรือโรงเรียน
 เซนต์คิกส์ ว่า "โรงเรียนราษฎร์" พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ได้รับการแก้ไข
 เปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมนานาประการ ครั้งสุดท้ายคือ "พระราชบัญญัติ

โรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525" (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2528 : 46) ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน และได้เรียกโรงเรียนราษฎร์เป็นโรงเรียนเอกชน นับแต่นั้นมา

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนกึ่งสหกรณ์

โรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนรัฐบาล กับโรงเรียนเอกชน การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะชุมชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้มีเด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียนมากขึ้นจนรัฐไม่สามารถจัดสถานศึกษาให้เพียงพอ เอกชนจึงเข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทั้งระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเลือกสถานศึกษาตามความต้องการ เหมาะสม กับฐานะเศรษฐกิจ การคมนาคม และความศรัทธาเชื่อถือ ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีหลายประเภท กระทรวงศึกษาธิการ (2507 : 678 - 682) ได้กล่าวถึง ชนิดของโรงเรียนเอกชนที่เข้ามา ตั้งแต่เริ่มตั้งโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน พอสรุปได้ว่ามี 5 ลักษณะ คือ

1. โรงเรียนราษฎร์ของเอกชนและมูลนิธิของคนไทย
2. โรงเรียนราษฎร์ของมิชชันนารีคณะต่าง ๆ
3. โรงเรียนราษฎร์ของหน่วยราชการ
4. โรงเรียนราษฎร์สอนภาษาจีน
5. โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนกึ่งสหกรณ์กึ่งจัดไว้ เป็นโรงเรียนราษฎร์ของหน่วยราชการ ซึ่งหน่วยราชการที่กระทรวงกลาโหมจัดตั้งขึ้น สำหรับโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ได้จัดตั้งขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกระจายกันอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ของประเทศ เฉพาะในหน่วยทหารที่จัดตั้งขึ้นตามความจำเป็นในการรักษาความมั่นคงของประเทศชาติ ในหน่วยทหารนั้น นอกจากจะมีกองกำลังทหารแล้ว ยังมีครอบครัวทหาร และลูกจ้างร่วมพักอาศัยด้วย ในครอบครัว

เหล่านี้มีบุตรหลานในวัยเรียนจำนวนมากที่ต้องลำบาก ในการเดินทางไปโรงเรียนไกล ๆ เพราะสมัยนั้นโรงเรียนรัฐบาลมีไม่มากนัก กองทัพบกได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับบุตรหลานทหารขึ้น ประจวบกับเป็นช่วงเวลาเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง จนถึง พ.ศ. 2490 ปรากฏว่า ประเทศไทยประสบปัญหาอย่างมาก เพราะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นเหตุให้ประชาชนและทหารได้รับความเดือดร้อน ขาดแคลนเครื่องอุปโภคบริโภค จอมพล ป. พิบูลสงคราม ในฐานะผู้บัญชาการทหารบกเห็นว่า หากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ต่อไป จะทำให้ทหารเสียขวัญและกำลังใจ อาจเป็นภัยแก่ชาติอย่างใหญ่หลวง จึงหาทางแก้ไขโดยจัดตั้ง "กิจการสวัสดิการ" ขึ้น เพื่อช่วยเหลือทหาร 9 ประการ (กรมสวัสดิการทหารบก. 2530 : ไม่มีเลขหน้า) กล่าวคือ

1. บริการจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก
2. จัดการศึกษาวิชาชีพอันทันสมัยแก่ทหารในขณะประจำการ เมื่อปลดเป็นกองหนุนไปแล้ว จะได้ใช้วิชาความรู้เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวได้
3. ให้การศึกษาแก่บุตรธิดาของทหาร โดยจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในหน่วยทหาร ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. ให้มีการอบรมศีลธรรมแก่ทหาร โดยจัดอนุศาสนาจารย์อบรมเป็นครั้งคราว
5. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
6. ให้การบันเทิงแก่ทหาร ให้มีการพักผ่อนหย่อนใจตามสมควร
7. จัดให้มีเงินกู้ในยามจำเป็น หรือกู้เพื่อไปลงทุนประกอบอาชีพ
8. จัดสรรที่ดินและอาคารให้ทหารเช่าซื้อ และมีกรรมสิทธิ์เป็นของตนเองตาม

สมควรแก่ฐานะ

9. จัดการค่านาปนกิจศพทหาร ข้าราชการ และครอบครัวให้สมเกียรติ
- เมื่อมีนโยบายในข้อ 3 ให้จัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่บุตร หลาน ข้าราชการทหาร ลูกจ้าง และบุคคลภายนอกอื่น โดยจัดตั้งโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ภายในหน่วยทหาร ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหาร เป็นผู้ขอรับไปอุปถัมภ์เป็นเจ้าของ

หรือผู้จัดการลงชื่อแทนกองทัพบก ดังนั้นโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์จึงมีลักษณะและฐานะเช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนทั่วไป มีหน่วยราชการทหารในฐานะนิติบุคคลเป็นเจ้าของ จกทะเบียนอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีสิทธิได้รับการส่งเสริมจากกระทรวงศึกษาธิการ เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ

หน่วยราชการทหารหรือกระทรวงกลาโหม มีหน่วยรองรับ 3 เหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ที่ได้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนของหน่วยขึ้น สอนวิชาสายสามัญตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ 12 โรงเรียน และโรงเรียนเหล่านี้ขึ้นกับกรมสวัสดิการทหารบกต้องปฏิบัติตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พ.ศ. 2516 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525 ซึ่งได้กล่าวถึง การจัดตั้ง การดำเนินการ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ การกำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริหาร โรงเรียน และหน้าที่ของผู้นับตั้งบัญชาหน่วยทหารที่จัดตั้งโรงเรียนพอสรุปได้ดังนี้

โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์เป็นโรงเรียนเอกชนที่ผู้นับตั้งบัญชาหน่วยทหาร ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้นับตั้งบัญชากรม หรือผู้นับตั้งบัญชาจังหวัดทหารบกขึ้นไป เป็นผู้จัดตั้งขึ้นภายในหน่วยทหาร และดำเนินการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยใช้คำย่อโรงเรียนนี้ว่า "รร.ทบอ." และมีชื่อเฉพาะของโรงเรียนต่อท้าย เช่น รร.ทบอ.รัชดาภิเษก หรือ รร.ทบอ.เพชรราชวิทยาลา

โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์จัดตั้งและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน การจัดตั้งอาจกระทำโดย

1. ขอจัดตั้งขึ้นใหม่เป็นครั้งแรก
2. หน่วยทหารจัดตั้งโรงเรียนขึ้นก่อนแล้วขอให้โรงเรียนเข้าอยู่ในความควบคุม

และอุปถัมภ์ของกองทัพบก

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกองทัพบกอุดมภ์

1. เพื่อส่งเสริมข้าราชการในกองทัพบกให้มีสถานศึกษา
2. เพื่อให้บุตรข้าราชการในกองทัพบกได้รับการศึกษาอบรมครบองค์แห่งการศึกษา ได้แก่ พุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา และหัตถศึกษา ที่อยู่ในมาตรฐานสูงเหมาะสมกับกาลสมัย
3. เพื่อให้บุตรข้าราชการในกองทัพบก ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับการสอบของแต่ละโรงเรียนกองทัพบกอุปเนรมิตสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานบันการศึกษาอื่นที่มีระดับการสอบสูงกว่า

การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนกองทัพบกอุดมภ์ เป็นหน้าที่ของกองทัพบกและคณะกรรมการอำนวยการสวัสดิการข้าราชการกองทัพบก ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยบัญชาการทหารบกเป็นประธาน และมีรองเสนาธิการทหารบกเป็นรองประธาน และมีกรรมการร่วมด้วยอีก 23 คน

เจ้าหน้าที่ดำเนินการโรงเรียนกองทัพบกอุดมภ์ ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน
2. คณะกรรมการบริหารโรงเรียน

กรมสวัสดิการทหารบก มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนกองทัพบกอุดมภ์ตามนโยบายของกองทัพบก และคณะกรรมการอำนวยการสวัสดิการข้าราชการกองทัพบก

ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

1. ปกครองบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียนทางระเบียบวินัย และการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาการบรรจุ เลื่อน ปลด และย้ายเจ้าหน้าที่ดังกล่าว
2. สอดส่องให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนของหน่วย เพื่อให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น

3. จัดเจ้าหน้าที่ของหน่วยให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนตามความจำเป็น
4. สอดส่องให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาแก่บุตรข้าราชการกองทัพบก

ในหน่วยของคุณ

คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกองทัพบกูปถัมภ์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน | ประธานกรรมการ |
| 2. รองผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน | รองประธานกรรมการ |
| 3. หัวหน้าหน่วยชั้นตรงที่จำเป็น | กรรมการ |
| 4. ผู้จัดการ | กรรมการ |
| 5. ครูใหญ่ | กรรมการ |
| 6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน | กรรมการ |
| 7. เจ้าหน้าที่พัสดุ | กรรมการ |
| 8. เจ้าหน้าที่ซึ่งประธานกรรมการ แต่งตั้ง | กรรมการและเลขาธิการ |

คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดำเนินการและกำกับดูแลโรงเรียนตามนโยบายของกองทัพบก และโครงการของคณะกรรมการอำนวยการสวัสดิการข้าราชการกองทัพบก และหน้าที่อื่น ๆ อีกดังนี้

1. กำหนดโครงการดำเนินกิจการโรงเรียน และอนุมัติงบประมาณประจำปี
2. กำหนดค่าบดที่จัดและรูปแบบของโรงเรียน รวมทั้งประเภทโรงเรียนตามกฎหมายโรงเรียนเอกชนและชั้นเรียน
3. กำกับดูแลและให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียน
4. พิจารณาปรับปรุงส่งเสริมกิจการโรงเรียนและการศึกษาของบุตรข้าราชการกองทัพบก รวมทั้งส่งเสริมสมรรถภาพของครูและวิธีการอบรมสั่งสอนให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ
5. พิจารณาจัดหาทุนเพิ่มเติมหรือเงินอื่น ๆ เพื่อขยายกิจการของโรงเรียน
6. พิจารณาในเรื่องการจัดซื้อ จัดจ้าง เมื่อวงเงินเกินอำนาจที่มอบให้ผู้จัดการโรงเรียนดำเนินการได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ถ้าเห็นสมควรในการจัดซื้อ จัดจ้างให้กำหนดรายการ จำนวนวงเงินและรูปแบบหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุนั้น ๆ ด้วย

7. กำนันผู้ใหญ่ การจัดซื้อ จัดจ้าง การเก็บรักษา การใช้ การซ่อมบำรุง และการจำหน่ายพัสดุของโรงเรียนนั้น ๆ โดยปฏิบัติเสมือนหนึ่งเป็นฝ่ายอำนวยการของ ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน

เจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียน ได้แก่ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน ครูใหญ่ ครูประจำชั้น ที่ระบุไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน :

การจัดตั้งโรงเรียนพึงปฏิบัติดังนี้

1. เมื่อหน่วยใดเห็นว่าบุตรข้าราชการในหน่วยของตนไม่ได้รับความสะดวก ในด้านการศึกษาตามสมควร และถ้าจัดตั้งโรงเรียนขึ้นแล้ว จะมีนักเรียนบุตรข้าราชการ กองทัพบก และบุตรประชาชนภายนอก ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าจะมี รายได้จากกิจการของโรงเรียนคุ้มค่าใช้จ่าย ก็ให้รายงานต่อกองทัพบก ผ่านกรมสวัสดิการทหารบก เพื่อพิจารณาพร้อมด้วยรายละเอียดประกอบ คือ

- 1.1 เหตุผลที่ขอจัดตั้ง
- 1.2 จำนวนนักเรียน ชั้นเรียน
- 1.3 สถานที่ เงิน วัสดุ
- 1.4 ความต้องการให้กองทัพบกสนับสนุน
- 1.5 การคมนาคมและสภาพการศึกษาของสถานที่ศึกษาในตำบลใกล้เคียง

ของหน่วย

เมื่อได้รับความเห็นชอบจากกองทัพบกแล้ว ให้หน่วยยื่นเรื่องราวขออนุญาตจาก กระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงให้ หน่วยดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนได้ การทำเรื่องราวขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนดังกล่าว การแสดงเป็นเจ้าของตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน นั้นลงชื่อแทนกองทัพบก

เมื่อนักเรียนใดได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียน สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการประจำให้ทำหน้าที่ผู้จัดการ หรือทำงานช่วยเหลือโรงเรียนนั้น ให้มีเพียงเท่าที่จำเป็นและให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการส่วนหนึ่งของผู้นั้น

จากการพิจารณาจุดมุ่งหมายหลักในการจัดตั้งโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์จะเห็นว่า เพื่อสงเคราะห์บุตรหลานของข้าราชการทหารในกองทัพบกให้มีสถานศึกษาโดยทั่วถึงกัน และได้รับการศึกษาอบรมที่อยู่ในมาตรฐานที่เหมาะสม เป็นการจักสวัสดิการเพื่อบริการและบำรุงขวัญข้าราชการทหารในกองทัพบก ซึ่งอยู่ในค่ายหรือกรมกองทหารที่ไม่สะดวกจะส่งบุตรหลานไปศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลได้ เป็นการช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษาของประเทศไทยให้กว้างขวางออกไปอีกแรงหนึ่งด้วย โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์มีผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารเป็นเจ้าของอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน การบริหารโรงเรียน การเรียนการสอน การใช้หลักสูตร แบบเรียน เป็นไปตามแนวที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ส่วนการบริหารบุคลากรให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครู กล่าวไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. การบรรจุ ผู้ที่จะบรรจุเป็นครูต้องได้รับอนุญาตจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดตั้งโรงเรียนและผู้ที่จะเป็นครูต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 40 ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

3. มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เป็นผู้ที่ ผิดใจหรือ เลื่อมใสในลัทธิที่เป็นภัยต่อความมั่นคงหรือปลอดภัยของประเทศ รวมทั้งไม่เป็น คนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

4. มีความรู้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. ไม่เคยถูกออกจากราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต ให้เป็นครู

6. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้ เป็นครู เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต ดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้ เป็นครู

7. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8. ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อกัน วันโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้าง โรคยาเสพติดให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การบรรจุบุคคลเป็นครู ต้องปฏิบัติตามมาตรา 41 กล่าวคือ ผู้รับใบอนุญาตหรือ ผู้จัดตั้งโรงเรียนมีความประสงค์จะขอบรรจุบุคคลเป็นครู ให้ยื่นคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาต (เลขาธิการ สำหรับกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการจังหวัดในเขตจังหวัดอื่น) เมื่อได้รับ อนุญาตเป็นหนังสือตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแล้ว จึงจะบรรจุ บุคคลนั้นเป็นครู เข้าทำการสอนได้

2. การบำรุงรักษาบุคลากรครู มีข้อกำหนดให้ครูได้รับเงินเดือน เงินอุดหนุน เงินกองทุนสงเคราะห์ เงินสมทบเงินเดือน หรือเงินค่าครองชีพ หากไม่ได้รับความเป็น ขรรณ ครูใหญ่ และครูรองทุกชั้นได้ และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่และครูกับเจ้าของ โรงเรียน ให้ปฏิบัติตามมาตรา 66 เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และการสงเคราะห์ ครูใหญ่และครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องต่อไปนี้

1. อัตรากำลังหรือค่าสอน ให้ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดตั้งโรงเรียน ต้องจ่ายกับครูใหญ่และครู

2. แบบและข้อกำหนดของสัญญาการเป็นครูใหญ่และครู

3. การร้องทุกข์ของครูใหญ่หรือครูที่คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน
ของครูใหญ่และครู
4. การประนีประนอมข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่ หรือครูกับผู้บริหาร
หรือผู้จัดการ
5. การจ่ายค่าชดเชยและค่าทดแทนให้แก่ครูใหญ่และครู
6. การจัดการกองทุนสงเคราะห์ การเรียกเก็บและการนำเงินสมทบ
การจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร รวมทั้งการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เมื่อออกจากงาน

7. การสงเคราะห์อื่น ๆ เพื่อสวัสดิการของครูใหญ่และครู

3. การพัฒนาบุคลากรครู เป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมาตรา 64 และมาตรา 65 โค้ดกล่าว
ถึงการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ และครู เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาบุคลากรครู คือ

1. ให้การอบรมทางวิชาการ
2. จัดส่งครูไปช่วยสอนในโรงเรียน
3. ให้อุปกรณ์การศึกษา
4. การให้บุคลากรครูพ้นจากงาน โดยปกติผู้ที่ เป็นครูต้องมีจรรยาและมารยาท
อันดีงาม และต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีของครู หากครูประพฤติคน
ไม่อยู่ในระเบียบ วินัย ติจรรยา มารยาท ให้ปฏิบัติตามมาตรา 63 โดยให้ผู้บริหาร
ใบอนุญาตหรือผู้จัดการ (ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บริหารใบอนุญาต) มีอำนาจสั่งลงโทษ
โดยการกำหนดโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ภาคทัณฑ์ ตักเตือนเตือน ลดเงินเดือน หรือ
สั่งให้พ้นจากหน้าที่ครูตามควรแก่กรณี

นอกจากให้บุคลากรพ้นจากงานในกรณีกระทำผิดวินัย จรรยาครูแล้วยังมีอีก
2 ประเภท ที่ครูจำเป็นต้องออกจากงาน คือ เกษียณอายุ 60 ปี และโรงเรียนเอกชน
แห่งนั้นยุบเลิกกิจการไป

ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกูปถัมภ์ มีลักษณะที่แตกต่างจากโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ กล่าวคือ ผู้จัดการหรือเจ้าของเป็นนายทหารทั้งสิ้น และครูใหญ่มีทั้งทหารและพลเรือน ดังนั้น บทบาทหน้าที่การปกครองบังคับบัญชาย่อมต่างกัน นอกจากนี้โรงเรียนกองทัพบกูปถัมภ์มีลักษณะแบ่งแยกงานและความรับผิดชอบ คือ ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาน่วยทหาร ทำหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่และปกครองโรงเรียนอย่างกว้าง ๆ บางหน่วยจัดส่งข้าราชการทหารเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเงินโรงเรียน ส่วนครูใหญ่รับผิดชอบด้านวิชาการ เป็นหัวหน้าควบคุมครูและบริหารบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยมีผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยเหลือ และมีหัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละสายงาน

การบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นอกจากคำว่า การบริหารบุคลากร ยังมีคำอื่นอีก เช่น การบริหารงานบุคคล การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

รูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 8) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนบุญโญ สาขร (2517 : 7) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุอันน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

นอกจากนี้ สมาน รังสิโยฤกษ์ (2528 : 1) ยังกล่าวอีกว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหามาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึง

การพิจารณาบุคคลพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 4) ที่กล่าวถึงการบริหารบุคคล หมายถึง การวางแผน การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การบำรุงรักษาไว้เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลากร หมายถึง กระบวนการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจกับงานที่ทำด้วย กระบวนการดังกล่าวเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การบำรุงรักษาบุคคลากร การพัฒนาบุคคลากร และการให้บุคคลากรพ้นจากงาน

การบริหารบุคคลากร เป็นเรื่องของศิลปะในการใช้คน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถให้เต็มที่และให้มีผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่ปัญหา "คน" เป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุดในการบริหาร ถึงแม้จะมีเงินมากมาย มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมมูล ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษา ขอบข่าย วิธีการ และกระบวนการบริหาร นักวิชาการหลายท่านได้ระบุขอบข่ายของการบริหารบุคคลากรไว้พอสรุปได้ดังนี้

แคสเททเทอร์ (Castetter. 1976 : 42 - 43) มีความเห็นว่า การบริหารบุคคลากรมีขอบข่ายเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการปฏิบัติ 11 ประการ คือ

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การบรรจุ
5. การประเมินผล

6. การให้คำตอบแทน
7. การพัฒนา
8. การปฏิบัติต่อเนื่อง
9. การให้ความมั่นคงปลอดภัย
10. การเจรจาต่อรอง
11. การให้ข่าวสาร

กิติมา ปรีคคิลล (2529 : 215 - 216) กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรอบคอบ และมีขั้นตอนในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดคนเข้าทำงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรและจัดให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งกระบวนการนี้จัดแบ่งเป็นขั้นตอน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. แสวงหาบุคคลเข้าทำงาน
3. การคัดเลือกบุคคล
4. โยกย้ายและเลื่อนชั้น
5. การพัฒนาบุคคล

วิจิตร วรุทบางดูร และสุพิชญา ชีระกุล (2523 : 46 - 47) กับภิญโญ สาธร (2517 : 9) มีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจสรุปได้ 4 ประการคือ

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การบำรุงรักษา
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ถือแนวการแบ่งของ วิจิตร วรุทบางดูร และ ภิญโญ สาธร เป็นหลักในการวิจัย โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารบุคลากรฯ ออกเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ขอมบายของการบริหารบุคคลากรทั้ง 4 คำนดั่งกล่าว พอสรุปในงานแต่ละค้ำน
ไคคังนี้

1. การสรรหาบุคคลากร เป็นการแสวงหบุคคลเพื่อใหลำค้ำรงค้ำแหน่ง หรือ
บรรจุบุคคลใหลรงค้ำงาน ซึ่งเมธี ปีลันชานนถ์ (2529 : 26 - 30) กล่าววำ
การสรรหาบุคคลากรเป็นกระบวนการเนื่องค้ำงของการใหลักบุคคลใหละสมมาค้ำรงค้ำแหน่ง
หรือบรรจุใหลำค้ำแหน่งใหลำนั้น การใหลักบุคคลใหลำรับการบรรจุ อาจใหละณะกรรมการ
ใหลำบริหารระดับสูงรวมกันค้ำคสังใจ หรือใหลำผู้บริหารสูงสุดขององค้ำการเป็นใหลักค้ำสังใจใหลักไค้ ทั้งนี้
ควรมีวิธีการสรรหาบุคคลากรใหลำมามาก ๆ เพื่อองค้ำการใหลำมีโอกาสค้ำคใหลักคนค้ำคใหลำมาปฏิบัติงำน
โดยกล่าวถึงแหล่งการสรรหาบุคคลากรมี 3 ประเภทคือ

การสรรหาจากแหล่งภายนอก เป็นการชักจูงบุคคลภายนอกหน่วยใหลำเข้ามา
ท้ำงาน โดยผ่านกระบวนการค้ำคใหลัก เพื่อค้ำคบุคคลใหลำคุณภาพสูงไว้ การสรรหาบุคคลจาก
ภายนอกมี 5 วิธี คือ โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อมวลชน โดยสัสมนาร่วมกับอาจารย์
ใหลำวิทยาลัษและมหาวิทยาลัย โดยบริษัทใหลำค้ำปรึกษาค้ำนค้ำลัษค้ำงกับใหลำบริหารขององค้ำการ
ค้ำง ๆ การประกาศรับสัสมิคร และโดยสัสมาคคมอาชีพค้ำง ๆ

การสรรหาจากแหล่งภายใน โดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลภายใน
เพื่อการใหลำค้ำรงค้ำแหน่งไปยังค้ำแหน่งใหลำว่างลัษ การสรรหาวิธีนี้เกี่ยวข้องกับการโอนบุคคลากร
การใหลำค้ำรงค้ำแหน่ง และการบำรุงขวัญ ซึ่งเป็นการพัฒนาและปรับปรุงบุคคลากรภายในองค้ำการ
อีกค้ำวัย นอกจากนี้ ยังช่วยวางแผนบุคคลากรใหลำค้ำรงค้ำแหน่ง โดยเตรียมบุคคลใหลำว่างลัษหน้า เพื่อ
บรรจุใหลำค้ำแหน่งใหลำมีการล่ำออก เกษียณอายุ หรือถึงแกกรรม

การสรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งภายนอกและภายใน
องค้ำการใหลำค้ำวัยกัน ซึ่งเป็นการลัษช่องว่างของแผนค้ำลัษคนใหลำอนาคต กับค้ำลัษคนใหลำมีอยู่
ใหลำปัจจุบัน โดยวิธีการโอนย้าย การพัฒนาและการสรรหา

การใหลำใหลำค้ำรงค้ำงบุคคลากรใหลำการจ้ำงบุคคลใหลำมาปฏิบัติงำนนั้น ไพเกอร์ และ
ไมเออร์ (Pigors and Myers. 1969 : 378 - 391) ไหลักกล่าวถึงขั้นตอน
ใหลำการค้ำงใหลำการอยู่ 3 ขั้นตอน คือ การสรรหา การค้ำคใหลัก และการบรรจุ

1. การสรรหา เป็นการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วย การเลือกสรรบุคคลควรกระทำด้วยความยุติธรรม พิจารณาเพราะเหตุให้รอบคอบเพื่อให้ได้คนดีมาร่วมงาน งานจะบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ ระบบเลือกสรรที่ใช้อยู่ใน โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2527 : 46 - 49) กล่าวว่า มี 3 ระบบ คือ

1.1 ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง การที่องค์การรับสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีการสอบแข่งขัน แต่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวฝากฝังเข้ามา โดยมีได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ เห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติ จึงมักเรียกรวมกันว่าเส้นสาย

1.2 ระบบคุณธรรม หมายถึง การรับสมัครเข้าทำงานโดยวิธีการใช้ความรู้ ความสามารถ จะช่วยให้เราได้คนดีมาทำงาน สามารถผลิตผลงานในองค์กร ประสบความสำเร็จ การเข้ามามีใช้วิธีการสอบแข่งขัน โดยเป็นไปด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2526 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์ดังนี้คือ

1.2.1 หลักความสม มารถ เป็นการยึดถือความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และเป็นหลักใช้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการปูนบำเหน็จความชอบ

1.2.2 หลักความเสมอภาค เป็นการเปิดโอกาสอันเท่าเทียมกัน ในการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง เมื่อต่างฝ่ายก็มีคุณสมบัติเท่ากัน ความเสมอภาคยังรวมถึงค่าตอบแทนได้เท่ากัน ถ้าปริมาณและคุณภาพเท่ากัน และทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.2.3 หลักความมั่นคง เป็นหลักประกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่า จะไม่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล และยังหมายถึง หลักประกันในอนาคตสำหรับผู้ทำงาน ค้ำค้ำคชลคคมา เมื่อถึงวาระที่ต้องออกจากงาน จะได้รับบำเหน็จบำนาญ ได้ค่ารักษาพยาบาล และความช่วยเหลืออื่น ๆ อีกด้วย

1.3 ระบบคุณวุฒิปดัมภ์ เป็นระบบที่ใช้ในประเทที่กำลังพัฒนาและเกิดขึ้นในวงการบริหารบุคคล ระบบนี้ผสมผสานระหว่างระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณธรรม ลักษณะระบบคุณวุฒิปดัมภ์ มีดังนี้

1.3.1 ความรู้สูง (คุณวุฒิ) ผู้เข้ามาปฏิบัติงานจะมีความรู้ที่สำเร็จการศึกษาสูง

1.3.2 ฐานะดี (ชนวุฒิ) เป็นผู้มีฐานะทางการเงินดี มีมรดกร่ำรวยอยู่แล้ว และอยากรับราชการ

1.3.3 วงศ์ตระกูลดี (ชาติวุฒิ) มีญาติผู้ใหญ่เป็นผู้มีอำนาจบารมี เช่น เป็นนายทหาร ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ นักการเมือง

2. การคัดเลือก เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงานมาก ๆ ออกไปเสียจำนวนหนึ่ง เพื่อให้ได้คนที่ที่สุด ซึ่ง บีช (Beach. 1970 : 236) ได้กล่าวถึงขั้นต่าง ๆ ในการคัดเลือกมี 9 ขั้น ตามลำดับดังนี้

- 2.1 รับสมัครที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- 2.2 สัมภาษณ์ขั้นต้น
- 2.3 กรอกแบบฟอร์มสมัครงาน
- 2.4 สอบคัดเลือกภาคข้อเขียน
- 2.5 สอบสัมภาษณ์
- 2.6 ตรวจสอบภูมิลำเนาของผู้สมัคร
- 2.7 สัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้จัดการหรือหัวหน้าหน่วยงาน
- 2.8 ตรวจโรค
- 2.9 ประเมินผลในการรับเข้าทำงาน

3. การบรรจุ เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการสรรหาบุคลากรหลังจากมีการทดสอบความรู้ความสามารถ เขาวานปัญหา ก็ถึงขั้นตัดสินใจจะให้ใครได้บรรจุเข้ามาปฏิบัติงานต่อไป สำหรับการบรรจุนี้ ไพโรจน์ สิบบริษา (2523 : 32 - 34) ได้กำหนดขั้นตอนการบรรจุไว้ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขัน และได้รับการคัดเลือกไว้แล้ว

3.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เป็นผู้อนุมัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้

3.3 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ เป็นการถ่วงดุลให้แน่ใจว่าได้คนดีเข้ามา กำหนดเวลาทดลองงานปกติใช้เวลา 6 เดือน โดยนับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติตามคำสั่ง

โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์มีระบบการสรรหาบุคลากรครูแตกต่างจากโรงเรียนรัฐบาล เนื่องจาก โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ในหน่วยทหาร จึงต้องระวังเรื่องความมั่นคงและปลอดภัย ของหน่วย ดังนั้น การสรรหาบุคลากรครูส่วนใหญ่จะสรรหาจากแหล่งภายในและใช้ระบบอุปถัมภ์ มากกว่า ในปี พ.ศ. 2528 - 2530 นี้ โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรครูจาก แหล่งภายนอก โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันก่อนบรรจุเป็นครู แคบวงแห่งเมื่อผ่านการสอบ แล้วจะให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 - 6 เดือน ก่อนดรรบรรจุ ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากร ครูที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่ทำให้บุคลากรอยู่กับ โรงเรียนให้นานที่สุด และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนต้องให้ผลประโยชน์ ทอบแทนแก่บุคลากรครูทั้งในขณะที่ทำงานอยู่ หรือเมื่อพ้นสภาพไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อมุ่งใจให้ บุคลากรนั้นเกิดขวัญกำลังใจที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

หวน พินสุพันธ์ (2528 : 81) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการจัด สวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดบ้านพักอาศัย เมื่อเจ็บป่วยก็มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ หรือจัดให้มีการดูยืมเงิน ในคราวจำเป็น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยให้ความปลอดภัย ให้ค่ายองชมนชัย ให้ความเป็นกันเอง ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรทั้งสิ้น

ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 180 - 120) มีความเห็นว่า การบำรุง รักษาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน อาจกล่าว ได้ว่า เป็นสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ตาม ลักษณะของกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 ในรูปของเงินค่าตอบแทน ซึ่งมี 2 ประเภท คือ ได้รับสิทธิในระหว่างรับราชการ กับเมื่อพ้นจากราชการหรือถึงแก่ความตาย

2.2 ในรูปของสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนควรได้รับ เช่น สิทธิในการลา สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน และเงินค่าช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

2.3 ในรูปของขวัญกำลังใจ เป็นการตอบแทนทางด้านจิตใจ ซึ่งต่างจาก 2 ประเภทแรก ได้แก่ การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญคุณงามความดี หรือเข็มศิลปวิทยา อันเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ สำหรับข้าราชการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานดีเด่น ยังรวมถึงการพระราชทานเกี่ยวกับการประกอบพิธีศพสำหรับข้าราชการ และสิทธิได้รับเวลาราชการทวีคูณเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งการปรับเงินเดือนสูงขึ้นตามคุณวุฒิอีกด้วย

2.4 การจัดสภาพการปฏิบัติงานและความปลอดภัย ซึ่งมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นส่วนช่วยสร้างขวัญกำลังใจเป็นอย่างดี จึงควรจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ถูกหลักอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสะอึก และความสบายใจขณะปฏิบัติหน้าที่

การบำรุงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เป็นการจัดสวัสดิการและบริการรวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู โดยจัดบริการเงินกู้ จัดรถรับ-ส่ง สำหรับครูที่พักอยู่นอกหน่วยทหาร จัดบ้านพักภายในหน่วยทหารสำหรับครูที่มีบ้านพักไกล ๆ และมี การศึกษาตามผลงานให้การยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานดี หรือการแจกรางวัลสำหรับครูดีเด่น ทั้งนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจ ความสะอึกสบายให้กับครู ให้ครูมีขวัญกำลังใจดี ผลงานยอดเยี่ยมก็ตามไปด้วย รวมทั้งครูเหล่านี้ก็จะมีทัศนคติที่ดีมีความรักและผูกพันอยู่กับโรงเรียนไปอีกนาน

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เป็นการช่วยเพิ่มทักษะการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน วิธีการที่ใช้พัฒนาส่วนใหญ่จะใช้การฝึกอบรม

สีมา สีมานันท์ และวนิดา วงศ์คำจันทร์ (2523 : 27) ให้ความหมาย การพัฒนาว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงาน และคิดหาทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

เจริญ ไวรวิจกุล (2523 : 150 - 151) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็น ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ถึงจะมีกระบวนการเลือกสรร อย่างดีแล้ว ก็มิได้หมายความว่า บุคลากรที่ได้มาจะทำงานได้ทันที และทำได้ทุกสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการแนะนำเบื้องต้น บางกรณีต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

ประชุม รอกประเสริฐ (2528 : 142 - 143) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีมากมายหลายชนิด แต่ผู้วิจัยเลือกเฉพาะ ประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไว้เพียง 3 ประการ คือ

- 3.1 การฝึกอบรม
- 3.2 การให้การศึกษาต่อ
- 3.3 การให้ข่าวสารความรู้

3.1 การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้บุคลากร วิธีนี้เป็นที่นิยม ปฏิบัติกันมากในปัจจุบัน ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับเมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 105) ว่าในทุกหน่วยงานจะมีการพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรม ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ

- 3.1.1 ฝึกอบรมพนักงานใหม่
- 3.1.2 ฝึกอบรมเมื่อพนักงานบกพร่อง
- 3.1.3 ฝึกอบรมที่พึงมีในระยะยาว

สำหรับการฝึกอบรมนี้อาจกระทำได้หลายอย่าง ทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และผู้ดำเนินการอบรม และได้แบ่งวิธีการอบรมที่มักนิยมใช้กันมี 6 วิธีคือ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาจากตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต และวิธีอื่น ๆ

3.2 การให้การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้นั้นไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี แก่บุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ดังนั้นควรมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ โดยโรงเรียนกำหนด หลักสูตรและวิธีการ ไว้อย่างแน่นอน เพื่อให้ครูทุกคนปฏิบัติในแนวเดียวกัน

3.3 การให้ข่าวสารความรู้ ในวิทยาการโลกปัจจุบันนี้ได้มีการค้นพบ สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่เด็ก ฉะนั้นจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ที่ทันสมัยให้แก่ครู โดยโรงเรียนจัดรับวารสาร หรือจัดบริการทางห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งให้ครูแสวงหาความรู้ได้ตลอดเวลา

การที่พัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนกอทัพบกอุปถัมภ์ ปัจจุบันนี้ครูมีความสนใจจะเพิ่มพูน ความรู้ให้กับตนเองมากยิ่งขึ้น โดยการขอศึกษาต่อในภาคค่ำ เพื่อให้ได้คุณวุฒิปริญญาตรี ซึ่งครูใหญ่โรงเรียนกอทัพบกอุปถัมภ์ให้การสนับสนุนส่งเสริมเป็นอย่างดี เมื่อสำเร็จ การศึกษามองบางคนมีสิทธิรับเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ บางคนปรับไม่ได้เนื่องจากเงินเดือน เลยชั้นคุณวุฒิที่กำหนดไว้ แต่เป็นค่านิยมและความภาคภูมิใจที่มีคุณวุฒิสูงขึ้น สำหรับ การฝึกอบรมครูโรงเรียนกอทัพบกอุปถัมภ์นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะจัดดำเนินการฝึกอบรมในช่วงที่ปิดภาคเรียน เป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ภายใน 1 - 2 สัปดาห์ เพื่อให้โรงเรียนหมุนเวียนครูเข้ารับการฝึกอบรมและนำความรู้ไปปรับปรุงการสอน ให้ดีขึ้น

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคคลได้มาปฏิบัติงานและ หมดสิทธิในการรับเงินเดือนจากหน่วย หรือเป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง แล้ว บุคคลผู้นั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงลาออกไป หรืออาจมีสุขภาพ ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หรือเมื่ออายุมากเข้าสู่วัยชรา ก็ต้องพ้นจากการปฏิบัติงาน ตามระเบียบข้อบังคับที่องค์การกำหนดไว้

บุสสกี สัทยมานะ (2517 : 383 - 385) เห็นว่าการพ้นจากการปฏิบัติงาน มี 5 กรณีคือ

4.1 การลาออก หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาออกได้ตามความสมัครใจ การลาออกทำให้เกิดปัญหามากมายในหน่วยงาน เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลา ในการสรรหาคนมาแทน และเปิดงานใหม่

4.2 การลดจำนวนคนงาน ในระบบการบริหารบุคลากรของไทยมีไม่มากนัก หากหน่วยใดมีคนเกินจำนวนอัตราค่าจ้าง จะใช้วิธีซื้อตราที่เกินไว้ เมื่อบุคคลผู้นั้นพ้นจาก ตำแหน่งด้วยประการใดก็ตาม จึงให้ยุบตำแหน่งนั้นเสีย

4.3 การออกเพราะมีเหตุเสียหาย ได้รับโทษ 3 ประการ คือ ให้ออก ปลดออก ไล่ออก โทษไล่ออกกับปลดออกเป็นความผิดร้ายแรง ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ ส่วนให้ออกยังคงมีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญได้

4.4 การครบเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ ผู้ที่ปฏิบัติงานครบกำหนด 60 ปี หรือในระหว่างปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพต้องออกจากงาน ทั้ง 2 ประการนี้ได้รับ บำเหน็จบำนาญ และเงินพิเศษอื่น ๆ

4.5 การตาย ถ้าการตายเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้นั้น จะได้ประโยชน์ตอบแทนมากกว่าการออกจากงานในกรณีปกติ

การให้บุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์พ้นจากงาน ส่วนใหญ่เป็นกรณีที่ ครูสอบบรรจุเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลได้ หรือกรณีย้ายอนุมัติสำเนาครอบครัวไปจังหวัดอื่น สำหรับเงินที่โรงเรียนจ่ายเมื่อครูลาออกนั้นให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนด แต่บางโรงเรียนอาจจ่ายให้พิเศษนอกเหนือจากนี้ ปัญหาการลาออกของครู โรงเรียน กองทัพบกอุปถัมภ์นั้นน้อยมาก เพราะทางโรงเรียนจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกสบาย ให้พอสมควร และปัญหาครูทำผิดวินัยจนถูกไล่ออกนั้นน้อยมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก ได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ชนิษฐา วิทยาอนุมาส (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ ผลการวิจัยพอสรุปประเด็นที่สำคัญได้ว่า

1. รัฐยังให้ออกชนร่วมจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสายสามัญแค่เป็นเพียงส่วนน้อย เพราะรัฐมีนโยบายที่จะขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในค่าบวมมากขึ้น

2. รัฐจะส่งเสริมโรงเรียนเอกชนในค่านิชาการและบุคลากรให้มากขึ้น และจะคอย ๆ ลดเงินอุดหนุนตามความเหมาะสม

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรจะได้รับการงบประมาณและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับงานการศึกษา ต่อไปสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครูโรงเรียนเอกชนจะดีขึ้นจนเทียบเท่าข้าราชการครู

5. เจ้าของโรงเรียนควรแสวงหากำไรจากบริการและคุณภาพการศึกษาที่ดี เจ้าของโรงเรียนที่มีวุฒิไม่ถึงขั้นที่กำหนด ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรจ้คอบรมให้

6. คุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนมีทั้งสูงกว่าและต่ำกว่าโรงเรียนรัฐบาล

กมล วรหวัง (2523 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลากรครู องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราในทัศนะของครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหาร การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารบุคคลากรครู คือ

1. คำนการให้ไ้ค้มาซึ่งบุคคลากรครู หรือการสรรหา มีปัญหาค้นความล่าช้า ในการแสวงหาและไ้ค้ครูมา สมรรถภาพของครูใหม่ ครูไม่ประสงค์จะไปสอนในโรงเรียน กั้นการ

2. คำนการบำรุงรักษามีปัญหา คือ การบริหารยังขาดความเป็นธรรม สถานภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการยังไม่ดีพอ การแตกความสามัคคีในกลุ่มครู ปัญหาทาง เศรษฐกิจของครู

3. คำนการพัฒนา ยังขาดกระบวนการและระบบที่ดี เช่น การวางแผน ความเป็นธรรม การติดตามผล การประสานงาน งบประมาณ และความล่าช้าในข่าวสาร

4. คำนการให้พ้นจากงาน ยังขาดความยุติธรรมในการโอน การย้าย เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ความล่าช้าในการโอน การย้าย และการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพอสรุปไ้ได้ว่า การบริหารงานโรงเรียน ไ้ว่าจะ เป็นโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนรัฐบาลก็ตาม ปัจจัยการบริหารที่สำคัญคือ บุคคลากรครู ซึ่งมักจะประสบปัญหาในการบริหารคล้าย ๆ กัน กล่าวคือ จะประสบปัญหา ในคำนการพัฒนาบุคคลากรและการบำรุงรักษามูลากรเกี่ยวกับสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครูในโรงเรียนรัฐบาลมีความแตกต่างกับครูโรงเรียน เอกชนอยู่มาก

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลากรครู โรงเรียนดองทัพบกอุปถัมภ์แตกต่างกัน

2. ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารและผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ครู โรงเรียนกองทัพกูปฉิมภักดิ์แตกต่างกัน
3. ครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร และครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ครู โรงเรียนกองทัพกูปฉิมภักดิ์แตกต่างกัน
4. ครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน จำแนกตามโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ครู โรงเรียนกองทัพกูปฉิมภักดิ์แตกต่างกัน
5. ครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน จำแนกตามโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ครู โรงเรียนกองทัพกูปฉิมภักดิ์แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ปี 2531 จำนวน 330 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ทั่วประเทศ 12 โรงเรียน จำนวน 23 คน
 - 1.2 ครูที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ทั้งหมด 307 คน
2. กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเฉพาะครูทั้ง 12 โรงเรียน โดยกำหนดดังนี้
 - 2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 23 คน ส่วนครูสุ่มร้อยละ 64 ของประชากรครู จะได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 196 คน จาก 12 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนจะมีครูใหญ่ 1 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 1 คน รวม 24 คน ปรากฏว่ามี 1 โรงเรียนที่ไม่มีผู้ช่วยครูใหญ่จะเหลือกลุ่มผู้บริหาร 23 คน แต่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 1 ฉบับ จึงได้กลุ่มผู้บริหาร 22 คน
 - 2.2 ใช้เทียบอัตราส่วนระหว่างประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง ในข้อ 2.1 มา กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกโรงเรียนตามสภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร

และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยใช้การสุ่ม
อย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แยกรายละเอียดตามสภาพผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็น	ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ทหาร	1	รร.ทบอ.รัชชวิทยา	2	15	2	10
	2	รร.ทบอ.บูรณวิทยา	2	16	2	10
	3	รร.ทบอ.คายนารามศึกษา	2	57	2	37
	4	รร.ทบอ.อศิศรศึกษา	2	30	2	19
พลเรือน	1	รร.ทบอ.บริบูรณ์ชนวัน	2	10	1	6
	2	รร.ทบอ.โยชนวิทยา	2	13	2	8
	3	รร.ทบอ.จักรพงษ์พิทยาลย์	2	19	2	12
	4	รร.ทบอ.คายนสุนารี	2	18	2	11
	5	รร.ทบอ.สองเหลาสร้าง	2	30	2	19
	6	รร.ทบอ.สื่อสารสงเคราะห์	2	20	2	13
	7	รร.ทบอ.ไกรอำมววิทยา	1	29	1	19
	8	รร.ทบอ.เพชรราชวิทยา	2	50	2	32
		รวม	23	307	22	196

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีต่อการบริหารบุคลากร 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แบบสอบถามดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต มีค่าตามอยู่ 50 ข้อ โดยตามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร 12 ข้อ การบำรุงรักษาบุคลากร 14 ข้อ การพัฒนาบุคลากร 14 ข้อ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน 10 ข้อ ในแต่ละข้อ ให้เลือกแสดงความเห็นระดับใดระดับหนึ่งใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับการตรวจให้คะแนนนั้น ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความเห็น โดยให้น้ำหนักแต่ละตัวเลือกมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นประจำ หรือมีมากที่สุด

4 หมายถึง ปฏิบัติมาก หรือมีบ่อย หรือมีมาก

3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง หรือมีปานกลาง

2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือมีบ่อยนิด หรือมีน้อย

1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือนาน ๆ ครั้ง หรือไม่มีเลย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเพิ่มเติมข้อความซึ่งจะดำรงถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพภาคที่ 1

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือต่าง ๆ หลังจากนั้น ก็ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อวางแผนดำเนินการ
2. ศึกษารายละเอียดของงานด้านการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนของวิทยาลัยภูมิฯ และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมไว้เพื่อศึกษาว่า การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนต่าง ๆ นั้น ได้มีกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรครู อย่างไรบ้าง
4. คุณภาพเครื่องมือวัดความเที่ยงตรง ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท 2 ท่าน และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารบุคลากรอีก 5 ท่าน ช่วยตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถามให้มีความถูกต้อง ชัดเจนและ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วไปทดลอง ใช้กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนสรรพาวุธบำรุง จำนวน 23 คน และ โรงเรียนสวนมิสกวัน จำนวน 22 คน รวม 45 คน ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะ ศึกษาวิจัยจริง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับในการวิจัยครั้งนี้มีค่า .96

5. หากค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2528 : ๕6) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
 \bar{X}_H, \bar{X}_L แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่สูง และกลุ่มที่ต่ำ
 S_H^2, S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่สูง และกลุ่มที่ต่ำ
 n_H, n_L แทน จำนวนประชากรในกลุ่มที่สูง และกลุ่มที่ต่ำ
 ปรากฏค่าของค่าถามทั้ง 50 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.75 ถึง 14.2๘

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารโรงเรียน และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ในต่างจังหวัดจัดส่งโดยทางไปรษณีย์ ส่วนการรับแบบสอบถามคืน ได้กำหนดวันส่งคืน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ให้ช่วยเก็บรวบรวมแล้วส่งคืนทางไปรษณีย์เช่นกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 218 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.66 ทั้งรายละเอียดความตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับกลับคืน

พื้นที่เขต	จำนวน โรงเรียน	ส่งไป	ได้รับคืน	ใช้ได้	
				จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	3	70	70	70	100
ต่างจังหวัด	9	149	149	148	97.32
รวม	12	219	219	218	98.66

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 218 ฉบับ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครู นำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาลงแยกตำแหน่งสภาพ ระยะเวลาทำงาน ส่วนตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้มาลงในแบบกรอกข้อมูล ซึ่งกำหนดใช้กับคอมพิวเตอร์ สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ตรวจหาความถี่แล้วคิดเป็นร้อยละ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล สรุปผล อภิปรายผล เสนอแนะต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - X ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน
ดังนี้

1. วิเคราะห์การบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกูปฉิมภักโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายค่านและรายข้อเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
2. เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียนและครู (สมมติฐานข้อ 1) โดยใช้ $t - test$
3. เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน (สมมติฐานข้อ 2) โดยใช้ $t - test$
4. เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างครูที่มีผู้บริหาร เป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหาร เป็นพลเรือน (สมมติฐานข้อ 3) โดยใช้ $t - test$
5. เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (สมมติฐานข้อ 4) โดยใช้ $t - test$
6. เปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน (สมมติฐานข้อ 5) โดยใช้ $t - test$
7. ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดในตอนที่ 3 ใช้วิธีการรวบรวมและประมวลเพื่อนำ ไปใช้เป็นแนวทางประกอบการอภิปราย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t-distribution

วิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าเฉลี่ยความถี่ของ ประเด็น จำปาไทย (2530 :
29 - 30) เพื่อแปลความดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มุ่งหาข้อสรุปจากการตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น
218 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 ฉบับ และครู 196
ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของ
ความมุ่งหมายการวิจัย โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงผลในตาราง 3 - 7

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงผลในตาราง 8

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงผลในตาราง 9

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงผลในตาราง 10

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แสดงผลในตาราง 11

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้รวม 4 คำน แสดงผลในตาราง 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์ รวม 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 3 ค่าสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การสรรหาบุคลากร	3.0568	0.782	2.7921	0.756	1.51
2	การบำรุงรักษาบุคลากร	3.3539	0.501	2.7420	0.715	5.17*
3	การพัฒนาบุคลากร	3.1623	0.632	2.5867	0.806	3.93*
4	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.5773	0.691	2.2520	0.749	2.08*
	รวม	3.0376	0.543	2.5932	0.618	3.59*

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ในตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุภัณฑ์ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลนิธิ การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูมีความเห็นว่า ด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลนิธิ และการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง แต่ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติต่ำ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุภัณฑ์ พบว่า โดยส่วนรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสรรหาบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เพื่อให้เห็นรายละเอียดเกี่ยวกับความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุภัณฑ์ จึงเสนอความเห็นเฉลี่ยเป็นรายด้าน และรายชื่อ ตารางที่ 4 - 7

ตาราง 4 ค่าสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ กำนันการสรรหาบุคลากร

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	<u>กำนันการสรรหาบุคลากร</u>				
1	โรงเรียนได้ประกาศรับสมัครครูเพื่อ เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปทราบ มากน้อยเพียงใด	2.7727	1.193	2.2347	1.205
2	การประกาศรับสมัครครูมีการกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับวิชาเอกและ ประสบการณ์อื่น ๆ ตามที่โรงเรียน ต้องการมากน้อยเพียงใด	3.0455	1.327	2.6837	1.220
3	โรงเรียนแจ้งให้ผู้สมัครทราบเกี่ยวกับ สวัสดิการและความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเข้าไปทำงานแล้วมาก น้อยเพียงใด	3.3636	1.255	2.8265	1.146
4	การสรรหาครูในโรงเรียนของท่าน ใช้วิธีคัดเลือกโดยตรงกับสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ เพียงใด	2.0909	1.192	1.9439	0.998
5	การจัดอัตรากำลังของครูในโรงเรียน จัดได้เหมาะสมกับปริมาณงานสอน เพียงใด	3.8182	0.664	3.1327	0.935

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	ผู้จัดการ โรงเรียนของท่านมีส่วน ในการพิจารณาบรรจุครูเพียงใด	3.8636	0.889	3.5918	1.218
7	การรับครูใหม่โรงเรียนพิจารณา สิทธิพิเศษแก่ครูของครูเพียงใด	2.0909	1.109	2.8776	1.315
8	การรับครูใหม่ในโรงเรียนของท่าน ใช้วิธีการสอบคัดเลือกมาน้อย เพียงใด	3.3636	1.560	2.7551	1.378
9	โรงเรียนของท่านมีการจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสอบ คัดเลือกเพียงใด	3.4091	1.403	2.9898	1.351
10	โรงเรียนคัดเลือกผู้สมัครสอบได้ตรง ตามสาขาวิชาที่ต้องการมาน้อย เพียงใด	3.1818	1.220	2.7194	1.122
11	การสอบสัมภาษณ์มีการพิจารณา บุคลิกภาพลักษณะท่าทางของผู้ที่จะมา เป็นครูด้วยเพียงใด	3.3636	1.136	3.0816	1.156

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
12	ครูที่สอบผ่านการคัดเลือกแล้ว โรงเรียนจ๊กให้มีการทดลอง ปฏิบัติงานในระยะแรก 3 ถึง 6 เดือน ก่อนการบรรจุเพียงใจ	2.3182	1.211	2.6684	1.508
	รวมเฉลี่ย	3.0568	0.782	2.7921	0.756

ผลวิเคราะห์ในตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความเห็นต่อการปฏิบัติ
งานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุญมี โดยเฉพาะด้านการสรรหาบุคลากร
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า
ในการจัดอัตราครูจ๊กได้เหมาะสมกับปริมาณงานสอน และผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนพิจารณา
บรรจุครูอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนในเรื่องโรงเรียนรับสมัครครูโดยประกาศให้บุคคลอื่น
ทราบ รับสมัครโดยกำหนดวิชาเอก และแจ้งให้ผู้สมัครทราบสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะมา
เป็นครู การรับครูโดยมีการสอบคัดเลือก จักตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก
การคัดเลือกครูตรงสาขาวิชาที่ต้องการ มีการสอบสัมภาษณ์บุคคลลักษณะผู้ที่จะมา เป็นครู
อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับเรื่องการสรรหาครูโดยติดต่อสถาบันการศึกษาอื่น

การรับครู โดยให้สิทธิพิเศษแก่ ครูอาชีวศึกษา และครูที่สอบผ่านแล้วต้อง ทดลองงาน 3 - 6 เดือน ก่อนบรรจุเป็นครู อยู่ในระดับปฏิบัติขั้นน้อย

พิจารณาความเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ เฉพาะด้านการสรรหาบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนพิจารณาบรรจุครูอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนในเรื่องประกาศรับสมัครครูโดยกำหนดวิชาเอก แจ้งให้ผู้สมัครทราบสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะมาเป็นครู การจัดอัตราครูจกัให้เหมาะสมกับปริมาณงานสอน การรับครูใหม่โดยให้สิทธิพิเศษแก่ครูอาชีวศึกษา การรับครูโดยมีการสอบคัดเลือก จักัคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก การคัดเลือกครูตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ มีการสอบสัมภาษณ์บุคคลลักษณะผู้ที่จะมาเป็นครู ครูที่สอบผ่านแล้วต้องทดลองปฏิบัติงาน 3 - 6 เดือน ก่อนบรรจุเป็นครู อยู่ระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับเรื่องการสรรหาครูโดยติดต่อด้านนศึกษาอื่นอยู่ในระดับปฏิบัติขั้นน้อย

ตาราง 5 ค่าสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้มณฑล คำนวณการบำรุงรักษา

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	<u>ค่านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>				
1	โรงเรียนจ๊กบริการ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และเอกสารประกอบการสอนได้เพียงพอต่อการเรียนการสอนเพียงใด	3.2727	0.703	2.7653	1.006
2	โรงเรียนจ๊กบริการ ค่านสุขภาพอนามัยแก่ครูมากน้อยเพียงใด	2.7727	1.020	2.4133	1.099
3	โรงเรียนจ๊กบ้านพักครู เพียงพอกับความต้องการของครูมากน้อยเพียงใด	2.1364	1.167	1.9031	1.060
4	โรงเรียนจ๊กสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครูมากน้อยเพียงใด	3.2273	0.922	2.7245	1.170
5	โรงเรียนสำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพมากน้อยเพียงใด	2.6818	0.716	2.1582	1.096
6	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด	3.5455	0.671	2.9592	1.007

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือ การปฏิบัติงานมากนักเพียงใด	3.5909	0.796	2.7908	1.110
8	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนครูมีความยุติธรรม เพียงใด	3.4545	0.858	2.4439	1.119
9	โรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ครูมากนักเพียงใด	3.4545	1.101	2.6173	1.212
10	การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครู ผู้บริหาร โรงเรียนให้การสนับสนุนมากนัก เพียงใด	3.5455	0.963	2.6276	1.168
11	ผู้บริหาร โรงเรียนเอาใจใส่เกี่ยวกับ ความสามัคคีของครูมากนักเพียงใด	3.7727	0.922	3.0561	1.245
12	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาพัก ลาป่วย ของครูอย่างเหมาะสม เพียงใด	3.7727	0.869	3.6071	0.999

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13	โรงเรียนแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบเพียงใด	4.1364	0.640	3.4745	1.055
14	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบผู้กระทำผิดเหมาะสมเพียงใด	3.5909	0.796	2.8469	1.126
	รวมเฉลี่ย	3.3539	0.501	2.7420	0.715

ผลวิเคราะห์ในตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชา เฉพาะค้ำบ่ารุงรักษาบุคลากรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาจะเป็นรายข้อเรียงตามลำดับพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนแสดงความคิดเห็น ให้การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งครู เอาใจใส่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ครู รวมทั้งโรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาของครูอย่างเหมาะสม แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวินัยให้ครูทราบ และมีหลักเกณฑ์ในการสอบผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนในเรื่องโรงเรียนจัดบริการเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดบริการสุขภาพอนามัย จัดสวัสดิการช่วยเหลือค้ำบ่ารุงการเงิน

สำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพ มีหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครู แจ่งหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ครูทราบ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับเรื่องการจัดบ้านพักยังอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

พิจารณาความเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เฉพาะด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาของครู อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนในเรื่องโรงเรียนจัดบริการเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าเดินทางไป ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น แจ่งหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ครูทราบ ให้การสนับสนุนในการเลื่อนชั้นหรือตำแหน่งครู เอาใจใส่เกี่ยวกับความสามัคคีของครู แจ่งรายละเอียดเกี่ยวกับวินัยให้ครูทราบ และมีหลักเกณฑ์ในการสอบผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับเรื่องที่โรงเรียนจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย จัดบ้านพักครู สำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพ และมีหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครู ยังอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ตาราง 6 ค่าสถิติแสดงความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในการบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้บั๊ก ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	<u>ด้านพัฒนาบุคลากร</u>				
1	โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่	3.0000	1.024	2.0408	1.095
2	โรงเรียนเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ พิเศษแก่ครูบ่อยครั้งเพียงใด	2.3636	1.049	1.9898	1.109
3	โรงเรียนมีฝ่ายวิชาการจัดทำคู่มือ ประกอบการสอน เอกสารวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนเพื่อบริการ แก่ครูมากขึ้นเพียงใด	3.0455	1.046	2.2959	1.174
4	โรงเรียนจัดทำเอกสารแจ้งข่าวทาง การศึกษา กฎเกณฑ์ และระเบียบใหม่ เพื่อให้ครูทราบมากขึ้นเพียงใด	3.2727	0.767	2.5510	1.147
5	โรงเรียนจัดบริการห้องสมุดและ เอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แก่ครูมากขึ้นเพียงใด	3.0000	0.263	2.8010	1.171
6	โรงเรียนส่งครูเข้าอบรมหรือประชุม ทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น บ่อยครั้งเพียงใด	3.7727	0.752	3.2653	1.168

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งครูเข้าอบรม ตรงกับสายวิชาที่สอนเพียงใด	3.9545	0.785	3.1735	1.232
8	การนิเทศภายในโรงเรียน เพื่ออบรม ครูคณาวิชาการให้ทันสมัย โดยอาจารย์ หรือครูในโรงเรียน มีบ่อยครั้งเพียงใด	2.9545	1.046	2.3929	1.174
9	จัดให้มีการสัมมนาหรือพบปะเพื่อประชุม ปรึกษาหารือ หรือแก้ปัญหาทางวิชาการ บ่อยครั้งเพียงใด	2.9091	0.811	2.5510	1.142
10	โรงเรียนจัดครูหมุนเวียนให้ทำหน้าที่ อื่นเป็นงานพิเศษ ซึ่งนอกเหนือจาก การสอนมากน้อยเพียงใด	3.0909	1.192	2.6378	1.226
11	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีโอกาส ไปทัศนศึกษา และเยี่ยมชมสถานที่ สำคัญ หรือโรงเรียนตัวอย่างที่มีผล งานดี มีบ่อยครั้งเพียงใด	2.7727	1.343	2.1735	1.086
12	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างผลงาน ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน และชุมชนเพียงใด	3.1364	1.082	2.5000	1.161

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13	โรงเรียนจ๊กิ ให้มีการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของครู เพียงใด	3.4545	0.671	2.8214	1.064
14	ผู้บริหาร โรงเรียนไค้แนะนำ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด	3.5455	0.596	3.0204	1.023
	รวมเฉลี่ย	3.1623	0.632	2.5867	0.806

ผลวิเคราะห์ในตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชา เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่งครูเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น และส่งครูเข้าอบรมตรงกับสายวิชาที่สอน และไค้แนะนำ แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนในเรื่องโรงเรียนจ๊กิปฐมนิเทศครูใหม่ จักฝ่ายวิชาการทำเอกสารทางวิชาการ สื่อการเรียนการสอน แจ้งข่าวทางการศึกษา กฎเกณฑ์ระเบียบใหม่ให้ครู

ทรวบ จักบริการห้องสมุด จักนิเทศภายในโรงเรียน จักสัมมนาประชุม แก้ไขปัญหาทางวิชาการ จักครูหมุนเวียนให้ทำหน้าที่พิเศษอื่น จักทัศนศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่และจักประเมินผลติดตามผล อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับการเชิญวิทยากรมาบรรยายจักในระดับปฏิบัติน้อย

พิจารณาความเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า โรงเรียนแจ้งข่าวทางการศึกษา ภูมิภาคพระเยซุสใหม่ให้ครูทรวบ จักบริการห้องสมุด การส่งครูเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น ส่งครูเข้าอบรมตรงสายวิชาที่สอน จักสัมมนาประชุมแก้ปัญหาทางวิชาการ จักครูหมุนเวียนให้ทำหน้าที่พิเศษอื่น ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ จักประเมินผลติดตามผล และมีการแนะนำแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนในเรื่องการจักปฐมนิเทศเชิญวิทยากรมาบรรยาย จักฝ่ายวิชาการ ทำเอกสารทางวิชาการสื่อการเรียนการสอน จักนิเทศภายในโรงเรียนและจักไปทัศนศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ตาราง 7 ค่านิติที่แสดงความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบุณณ์ คำนการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	<u>คำนการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>				
1	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์ในการขอ โอน ย้าย และพ้นจากงานของครู ด้วยความยุติธรรมเพียงใด	3.0909	1.192	2.3878	1.173
2	โรงเรียนตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วม พิจารณาในการขอโอน ย้าย และ การพ้นจากงานของครูเพียงใด	2.7273	1.077	2.4184	1.176
3	ผู้จัดการ โรงเรียนมีส่วนในการ พิจารณาเลื่อน ปลด ย้าย ครูใน โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด	3.2273	1.307	3.5459	1.318
4	การขอโอนหรือย้ายไปที่อื่น ๆ ของ ครูโรงเรียนเปิดโอกาสให้มากน้อย เพียงใด	3.0455	1.495	2.5204	1.476
5	โรงเรียนให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่ เกษียณอายุทุกคนหรือไม่เพียงใด	3.0455	1.397	2.0867	1.202

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร (N = 22)		ครู (N = 196)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	เมื่อครูพ้นจากงานโดยปกติ เช่น ลาออก เกษียณอายุ โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการให้สวัสดิการ แก่ครูที่พ้นจากงาน หรือทายาท มากน้อยเพียงใด	2.8182	1.296	2.3163	1.225
7	ครูที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนเคยแนะนำให้ ลาออกไปพักผ่อนก่อนครบกำหนด เกษียณอายุหรือไม่เพียงใด	2.0000	1.155	1.9949	1.148
8	ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว โรงเรียน เปิดโอกาสให้มีส่วนช่วยเหลือกิจกรรม ทางการศึกษาได้เพียงใด	1.8636	1.125	1.7245	0.995
9	ครูที่พ้นจากงานไปแล้วมีการติดต่อกับสัมพันธ์กับโรงเรียน, ผู้บริหาร โรงเรียน หรือครูด้วยกันมากน้อย เพียงใด	2.0909	1.231	1.8418	0.966
10	โรงเรียนมีการเผยแพร่เกียรติประวัติ ครูอาวุโสเพียงใด	1.8636	1.037	1.6837	0.988
	รวมเฉลี่ย	2.5773	0.691	2.2520	0.749

ผลวิเคราะห์ในตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นต่อการปฏิบัติ
งานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุปลัดมภ์ เฉพาะด้านการให้บุคลากร
พ้นจากงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียง
ตามลำดับ พบว่า โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์ การขอโอนย้าย พ้นจากงานของครู
ด้วยความยุติธรรม มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณา การโอน ย้าย พ้นจากงานของครู
ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนร่วมพิจารณา เลื่อน ปลด ย้ายครู โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูโอน
หรือย้ายไปที่อื่น มีการให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุ โรงเรียนดำเนินการให้
สวัสดิการแก่ครูหรือทายาทเมื่อครูพ้นจากงานแล้ว จัดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วน
เรื่องผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ครูที่ขาดประสิทธิภาพลาออก โรงเรียนเปิดโอกาสให้
ครูที่พ้นจากงานไปแล้วมีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมทางการศึกษา ครูที่พ้นจากงานแล้วมีการ
ติดต่อสัมพันธ์กับโรงเรียน มีการเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโส จัดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

พิจารณาความเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียน
กองทัพกอบุปลัดมภ์ เฉพาะด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติ
เมื่อพิจารณาสาระเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนร่วมพิจารณา
เลื่อน ปลด ย้ายครู อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์การขอ
โอน ย้าย และพ้นจากงานของครูด้วยความยุติธรรม มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการ
โอน ย้าย พ้นจากงานของครู มีการให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุ โรงเรียน
ดำเนินการให้สวัสดิการแก่ครู หรือทายาทเมื่อครูพ้นจากงานแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน
แนะนำให้ครูที่ขาดประสิทธิภาพลาออก โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว
มีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมทางการศึกษา ครูที่พ้นจากงานแล้วมีการติดต่อสัมพันธ์กับโรงเรียน
มีการเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโส จัดอยู่ในระดับปฏิบัติ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารกับ
ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู
โรงเรียนกองทัพกอบกู้ชนบท รวม 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุง
รักษามูลนิธิ การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 8 ค่าสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหาร
กับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู
โรงเรียนกองทัพกอบกู้ชนบท

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นทหาร (N = 8)		ผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นพลเรือน (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การสรรหาบุคลากร	3.0937	1.065	3.0357	0.614	0.14
2	การบำรุงรักษามูลนิธิ	3.5179	0.637	3.2602	0.401	1.03
3	การพัฒนาบุคลากร	3.4554	0.754	2.9949	0.507	1.54
4	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.7000	0.478	2.5071	0.796	0.71
	รวม	3.1917	0.619	2.9495	0.497	0.95

ผลวิเคราะห์ในตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชา รวมทั้ง 4 ค่าย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร มีความเห็นว่า ค่ายการบำรุงรักษามูลนิธิ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ค่ายการสรรหามูลนิธิ การพัฒนามูลนิธิ และการให้มูลนิธิพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนครูมีความเห็นว่า ทุกค่าย คือ การสรรหามูลนิธิ การบำรุงรักษามูลนิธิ การพัฒนามูลนิธิ และการให้มูลนิธิพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางทั้งสิ้น

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งโดยส่วนรวม ทั้ง 4 ค่าย และในแต่ละค่าย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชา รวม 4 ค่าย คือ การสรรหามูลนิธิ การบำรุงรักษามูลนิธิ การพัฒนามูลนิธิ และการให้มูลนิธิพ้นจากงาน

ตาราง 9 ค่าสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน ที่ต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้

ค่าที่	รายการ	ครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็น ทหาร (N = 68)		ครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็น พลเรือน (N = 128)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การสรรหาบุคลากร	2.6973	0.723	2.8424	0.771	0.193
2	การบำรุงรักษามูลากร	2.8498	0.632	2.6847	0.751	0.106
3	การพัฒนาบุคลากร	2.9496	0.657	2.3940	0.813	0.000*
4	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.2721	0.703	2.2414	0.774	0.780
	รวม	2.7256	0.535	2.5525	0.657	0.049*

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ในตาราง 9 แสดงว่าครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน มีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้ รวมทั้ง 4 ค่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติงานกลาง สำหรับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร มีความเห็นว่าค่าการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลากร และการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่การให้

บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ส่วนครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน มีความเห็นว่า กำนการสรรหาบุคลากร และการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง แกการพัฒนาศึกษากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้ดิมกั พบว่า โดยส่วนรวมทั้ง 4 กำน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกำน พบว่า กำนการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนกำนการพัฒนาศึกษากร พบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาห่างกันต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้ดิมกั รวม 4 กำน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาศึกษากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 10 คาสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร
จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่ทำการปฏิบัติงานใน
การบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์

ก้านที่	รายการ	เวลาทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี (N = 30)		เวลาทำงาน 5 ปีขึ้นไป (N = 38)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การสรรหาบุคลากร	2.8611	0.685	2.5680	0.735	1.70
2	การบำรุงรักษาบุคลากร	2.9143	0.586	2.7989	0.670	0.76
3	การพัฒนาบุคลากร	2.8000	0.594	3.0677	0.688	-1.72
4	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.4533	0.681	2.1289	0.696	1.93
	รวม	2.7572	0.481	2.6409	0.580	0.90

ผลวิเคราะห์ในตาราง 10 แสดงว่าครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารมีการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ รวมทั้ง 4 ก้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายก้านทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่า ก้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ผลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุญดำ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งโดยส่วนรวมทั้ง 4 ด้าน และในแต่ละด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุญดำ รวม 4 ด้าน คือ การสรรหามูลสาร การบำรุงรักษามูลสาร การพัฒนามูลสาร และการให้มูลสารพันจากงาน

ตาราง 11 ค่าสถิติแสดงการเปรียบเทียบความเห็นของครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบุญดำ

ด้านที่	รายการ	เวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี (N = 39)		เวลาทำงาน 5 ปีขึ้นไป (N = 89)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การสรรหามูลสาร	2.7863	0.823	2.8670	0.751	-0.52
2	การบำรุงรักษามูลสาร	2.8168	0.819	2.6268	0.717	1.25
3	การพัฒนามูลสาร	2.5000	0.829	2.3475	0.806	0.97
4	การให้มูลสารพันจากงาน	2.4000	0.870	2.1719	0.722	1.45
	รวม	2.6258	0.759	2.5033	0.602	0.89

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 10 แสดงว่าครูที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน
 จำแนกตามระยะเวลา ค่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน
 ที่เป็นพลเรือนมีการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกึ่งสหกรณ์รวมทั้ง
 4 ด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติงานกลาง สำหรับครูที่มีเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี
 มีความเห็นว่า ด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร
 มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติงานกลาง แต่การให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย
 ส่วนครูที่มีเวลาทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นในด้านการสรรหาบุคลากร และการบำรุง
 รักษาบุคลากร อยู่ในระดับปฏิบัติงานกลาง แต่ด้านการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรพ้น
 จากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความเห็นของครูที่ต่อผู้บริหารโรงเรียน
 เป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการ
 ปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกึ่งสหกรณ์พบว่า แตกต่างกันอย่าง
 ไม่นับสำคัญ ทั้งโดยส่วนรวมทั้ง 4 ด้าน และในแต่ละด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับ
 การบริหารโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร
 โรงเรียนและครู โดยคิดเป็นร้อยละ จากจำนวนทั้งหมด 218 คน รายละเอียด
 ตามตาราง 12

ตาราง 12 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหาร
บุคลากรครู โรงเรียนกองทัพกอบกู้

ลำดับ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	<p>ปัญหาที่พบในการสรรหามุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบอุปถัมภ์ รับแต่เครือญาติทหารด้วยกัน - ไม่มีการประกาศรับสมัครครู - บางโรงเรียนมีการประกาศสอบแต่อยู่ในวงจำกัด - ครูที่สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา 	74	33.94
2	<p>ปัญหาที่พบในการบำรุงรักษามุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้อเงินเดือนครูต่ำกว่าคุณวุฒิ - บางโรงเรียนไม่ค่อยขึ้นเงินเดือนให้ครู - จักบ้านพักให้น้อยมาก - จักบริการสุขภาพอนามัย เช่น ยา, ห้องน้ำ ไม้ค้ำ - ผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ ดูแลครู 	69	31.65
3	<p>ปัญหาที่พบในการพัฒนามุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูมิได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง - ครูที่เข้ารับการอบรมเบิกค่าใช้จ่ายไม่ได้ - ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน - ไม่มีการปรับปรุงห้องสมุด ไม่มีหนังสือ วารสารใหม่ 	55	25.22
4	<p>ปัญหาที่พบในการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารโรงเรียนไม่กล้าตัดสินใจให้ครูออก ถึงแม้ครูกระทำผิดวินัย 	56	25.69

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
5	<p>ข้อเสนอแนะในการสรรหาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการประกาศรับสมัครครูอย่างกว้างขวาง - ควรคัดเลือกครูให้ตรงคุณวุฒิ - ควรใช้ระบบคุณธรรม มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุครู - ควรมีการทดลองปฏิบัติงาน 3 - 6 เดือนก่อนบรรจุเป็นครู 	62	28.44
6	<p>ข้อเสนอแนะในการบำรุงรักษาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรเปิดโอกาสให้ครูกู้เงินได้มากตามความจำเป็น - ควรจัดบริการบ้านพักเพิ่มขึ้น - ควรจัดบริการสุขภาพอนามัยให้ดีขึ้น - ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ดูแลทุกข์ สุขของครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ 	53	24.31
7	<p>ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดหมอนเวียนครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง - ควรจัดครูเข้าอบรมตรงกับสาขาวิชาที่สอน - ควรมีการจัดเบี้ยเลี้ยงให้ครูที่ไปอบรม - ควรพัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัย 	33	15.14
8	<p>ข้อเสนอแนะในการให้บุคลากรพ้นจากงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความยุติธรรม และกล้าตัดสินใจโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลผู้ใด 	36	16.51

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
9	<p>ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความแตกต่างกันในเชิงบริหาร โรงเรียนอย่างไรหรือไม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่เป็นทหาร อยู่ในตำแหน่งครูใหญ่ระยะสั้น ไม่มีเวลาให้โรงเรียน และครูเต็มที่ มักจะปกครองครูโดยใช้ระบบทหาร ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่กล้าตัดสินใจ ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเหนือตน ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน มักจะอยู่ตำแหน่งยาวนานกว่า มีทักษะ ประสบการณ์ เข้าใจการเรียน การสอน ได้ดีกว่า มีเวลาให้โรงเรียนและครูเต็มที่ และวางตัวเป็นกันเองกับครูเป็นอย่างดี - ไม่แตกต่างกัน หากผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 สถาน านำวิธีการ หลักการบริหารบุคลากรอย่างเดียวกันมาใช้ - สำหรับผู้ที่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 สถานมีความแตกต่างกัน มีจำนวนมาก แต่ข้อคิดเห็น ว่าไม่แตกต่างกันมีจำนวนน้อยมาก 	93	42.66

รายละเอียดข้อเสนอแนะ

ปัญหาในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาคำณการสรรหาบุคลากร โดยเฉพาะการบรรจุครูมักใช้ระบบอุปถัมภ์ รับเฉพาะญาติมิตรพวกพ้อง ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีการสอบคัดเลือก อีกปัญหาคือ การรับครูมาสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา ส่วนคำณการบำรุงรักษามูลสารคือ โรงเรียนไม่ค่อยขึ้นเงิน เคื่อนให้ครู ให้เงินเคื่อนต่ำกว่าวุฒิมาก ครูบางคนไม่เคยได้ 2 ชั้นเลย ผู้บริหารโรงเรียนไม่สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู จักบ้านพักน้อยมาก คำณพัฒนาบุคลากร ซาคูอุปกรณ์การเรียนการสอน ครูมิได้รับการอบรมโดยทั่วถึง ครูที่เข้ารับการอบรมเบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ได้ และไม่มีการติดตามผลลงานครู คำณให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนไม่กล้าตัดสินใจ เพราะอ่านาจอธิพลบางกลุ่ม แต่โรงเรียนส่วนใหญ่มักไม่ค่อยประสบปัญหาในคำณการให้บุคลากรพ้นจากงาน.

ข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ในคำณการสรรหาบุคลากร ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ที่เห็นแก่ญาติ มิตร พวกพ้อง ควรมีการประกาศรับสมัครครูอย่างกว้างขวาง การบรรจุครูควรใช้วิธีการสอบคัดเลือก จะทำให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และการรับสมัครครูควรระบุวิชาเอก เพื่อให้ได้ครูตรงตามคุณวุฒิมาสอน ควรมีการทดลองงานปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเป็นครู ส่วนคำณการบำรุงรักษามูลสาร ควรมีการขึ้นเงินเคื่อนครูทุกปี ให้เงินเคื่อนครูตามคุณวุฒิ ควรจัดระบบเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับครูที่มีความจำเป็น จักบ้านพักเพิ่มขึ้น จักบริการสุขภาพอนามัยให้ดีขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความ เป็นอยู่ของครูบ้าง เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ คำณการพัฒนาบุคลากร ควรหมุนเวียนครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง และจัดอบรมให้ตรงสายวิชา ให้เบียดเบียนครูที่ไปอบรม ควรพัฒนาห้องสมุดให้ทันสมัย จัดสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย สำหรับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความยุติธรรม และกล้าตัดสินใจโดยไม่เกรงกลัวอ่านาจอธิพลอื่น

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความแตกต่างกันมาก กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารอยู่ในตำแหน่งครูใหญ่ระยะสั้น ไม่ค่อยมีเวลากำกับดูแลโรงเรียนและครูอย่างเต็มที่ บางคนไม่เข้าใจการเรียนการสอนคือพอ ปกครองครูใช้ระบบทหาร เน้นกิจการ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่กล้าตัดสินใจเองต้องรอคำสั่งผู้บังคับบัญชา หนือคนส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มักจะมาจากครูเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยครูใหญ่ และเป็นครูใหญ่ จึงอยู่ในตำแหน่งระยะยาวนาน มีทักษะ ประสบการณ์ดีกว่า มีเวลาให้โรงเรียนและครูเต็มที่ และวางตัวเป็นกันเองกับครูเป็นอย่างดี

มีบางกลุ่มเท่านั้นที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือนไม่แตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 สภาพ ใช้วิธีการ หลักการบริหารบุคลากรอย่างเดียวกันมาใช้

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ตามความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนและครูใน โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ทั่วประเทศ ปีการศึกษา 2531 จำนวน 12 โรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 22 คน และกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างครู โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้ 196 คน รวมทั้งสิ้น 218 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ตามความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 การสำรวจตำแหน่ง สภาพ และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ ซึ่งเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร 12 ข้อ การบำรุงรักษาบุคลากร 14 ข้อ การพัฒนาบุคลากร 14 ข้อ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหาร กับเป็นพลเรือนแตกต่างกันในเชิงบริหารอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย โดยส่วนรวมเป็นรายด้านและรายข้อ พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างระหว่างความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครู ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน ครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน ครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป โดยการทดสอบทั้งหมดใช้ $t - test$

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ วิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลใช้เป็นแนวทางประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสรรหาบุคลากร พบว่า แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากร เป็นรายด้านจะพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็น ดังนี้

1.1 พิจารณาความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 มีการปฏิบัติงานในด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะผู้จัดการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมากในการพิจารณาบรรจุครู มีการจัดอัตราครู จัดได้เหมาะสมกับปริมาณงานดีมาก ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น การประกาศรับสมัคร การระบุวิชาเอกในการสมัคร การแจ้งสวัสดิการแก่ผู้สมัคร การตั้งกรรมการสอบคัดเลือก ตลอดจนมีการสัมภาษณ์ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนการให้สิทธิพิเศษแก่ครูหรือบุคลากรหรือทดลองงานก่อนบรรจุ อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.1.2 มีการปฏิบัติงานในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำช่วยเหลือการเรียนการสอนของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นสนับสนุนการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เอาใจใส่ความสามัคคีของครู กำหนดการลาอย่างเหมาะสม แจ้งระเบียบวินัยให้ครูทราบ พร้อมทั้งสอบสวนผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปฏิบัติมาก นอกนั้นเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ สุขภาพอนามัย เครื่องมืออุปกรณ์การสอน การช่วยเหลือด้านการเงินอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับบ้านพักครูอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.1.3 มีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนส่งครูเข้าอบรมวิชาการบ่อยมาก และแนะนำแก้ไขปรับปรุงการสอนของครู อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น มีการประชุมพิเศษ แจงข่าวทางการศึกษา การนิเทศภายใน จัดประชุมสัมมนา ไปทัศนศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ และการประเมินผลงานครู อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับการเชิญวิทยากรมาบรรยาย และจัดบริการห้องสมุด อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.1.4 มีการปฏิบัติงานในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนพิจารณาเลื่อน ปลด ย้าย และการดำเนินการในด้านสวัสดิการให้ครู ที่ตาย ลาออก เกษียณอายุ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และตั้งกรรมการพิจารณา โอน ย้าย และพ้นจากงานของครู การเปิดโอกาสให้ครูย้าย ให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุ ครูที่ขาดประสิทธิภาพให้ลาออก ครูที่ออกไปแล้วมีส่วนช่วยกิจกรรมโรงเรียน และมีการติดต่อกับโรงเรียน อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.2 พิจารณาความเห็นของครูเป็นรายคำ พบว่า

1.2.1 มีการปฏิบัติงานในด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะผู้จัดการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมากในการพิจารณาบรรจุครู ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น การระบุนิยามเอกในการสมัคร การแจ้งสวัสดิการแก่ผู้สมัคร การจัดอัตราครูให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การให้สิทธิพิเศษแก่ครูอาวุโส การรับครูโดยสอบคัดเลือก การตั้งกรรมการสอบคัดเลือก มีการสอบสัมภาษณ์ และทดลองงานก่อนบรรจุ อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สำหรับการสรรหาครูโดยติดต่อกับสถาบันการศึกษาอื่น อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.2.2 มีการปฏิบัติงานในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะโรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาของครู อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น การจัดอุปกรณ์การสอน การช่วยเหลือด้านการเงิน

การให้คำแนะนำช่วยเหลือการเรียนการสอน การให้ครูแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง การเอาใจใส่ความสามัคคีของครู แจ้งระเบียบวินัย ให้ทราบและสอบสวนผู้กระทำผิด อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนเรื่องสวัสดิการ สุขภาพอนามัย บ้านพัก สสำรวจมาตรฐาน การครองชีพ และแจ้งเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนครู อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.2.3 มีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยเฉพาะโรงเรียนแจ้งข่าวการศึกษา มีการส่งครูเข้าอบรม มีการจัดสัมมนาประชุม ส่งเสริมครูสร้างผลงานใหม่ มีการประเมินผลงาน และแนะนำข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนสาระอื่น ๆ เช่น จัดปฐมนิเทศ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การนิเทศภายใน และจัดไปทัศนศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

1.2.4 มีการปฏิบัติงานในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนพิจารณา เลื่อน ปลด ย้าย และเปิดโอกาสให้ครูย้ายไปที่อื่น อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนสาระสำคัญอื่น ๆ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และการตั้งกรรมการพิเศษ โอน ย้าย พ้นจากงานของครู ให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุ การดำเนินสวัสดิการให้ครูที่ ทาย ลาออก เกษียณอายุ ครูที่ขาดประสิทธิภาพให้ลาออก ครูที่ออกไปแล้ว มีส่วนช่วยกิจกรรมโรงเรียน และมีการติดต่อกับโรงเรียนอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพมดอุปถัมภ์โดยส่วนรวมทั้ง 4 ค่าย มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าย เห็นว่า มีการปฏิบัติงานทุกค่ายอยู่ในระดับปานกลางเฉพาะค่ายการบำรุงรักษามูลนิธิ ที่ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารเห็นว่า

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผลเรือนเห็นว่าอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเปรียบเทียบความเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยส่วนรวมและในแต่ละค้ำาน

3. ครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหารกับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผลเรือน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์โดยส่วนรวม ทั้ง 4 ค้ำาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมทั้งเห็นว่าค้ำานการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย เฉพาะค้ำานการพัฒนาบุคลากรครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหารเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผลเรือน เห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และเปรียบเทียบความเห็นของ 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันในค้ำานการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนค้ำานการพัฒนาบุคลากรมีความเห็นแตกต่างกัน

4. ครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์โดยส่วนรวมทั้ง 4 ค้ำาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ พร้อมทั้งเห็นว่าค้ำานการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย และเปรียบเทียบความเห็นของ 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยส่วนรวม และในแต่ละค้ำาน

5. ครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผลเรือนจำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์โดยส่วนรวมทั้ง 4 ค้ำาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายค้ำาน เห็นว่า การสรรหาบุคลากร

การบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง. และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ครูที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่ครูที่มีระยะเวลาทำงาน 5 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และเปรียบเทียบความเห็นของ 2 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยส่วนรวมและในแต่ละบ้าน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. เมื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้ผดุงรักษามัน พบว่า ความเห็นโดยส่วนรวมทั้ง 4 บ้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายบ้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานทุกบ้านอยู่ในระดับปานกลาง เฉพาะด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานที่มีผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ครูมีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และเปรียบเทียบความเห็นของ 2 กลุ่มแตกต่างกัน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้ผดุงรักษามัน พบว่า มีความเห็นโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายบ้านเห็นว่าการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีความเห็นแตกต่างกัน ส่วนการสรรหาบุคลากรพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกันโดยส่วนรวมทั้ง 4 กำนและในแต่ละกำน

4. ความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร กับครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นพลเรือน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พบว่า มีความเห็นโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายกำนเห็นว่า การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนกำนการพัฒนาบุคลากรมีความเห็นแตกต่างกัน

5. ความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นทหาร จำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกันโดยส่วนรวมทั้ง 4 กำนและในแต่ละกำน

6. ความเห็นของครูที่มีผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกันโดยส่วนรวมทั้ง 4 กำนและในแต่ละกำน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ โดยทั่วไปอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ยังไม่ถึงระดับปฏิบัติมาก แสดงว่าการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรยังมีข้อควรแก่การปรับปรุง

หม่ทวนและแก้ไขอีกมาก ซึ่งสรุปเป็นประเด็นดังนี้

1.1 ด้านการสรรหามุคตากร อำนาจในการพิจารณารับสมัครครูชั้นกับ
 ผู้จัดการโรงเรียนแต่ผู้เดียว ซึ่งผู้จัดการโรงเรียนทุกแห่งใน 12 โรงเรียน เป็นทหาร
 กังนั้น จึงนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ รับแก้พวกพ้อง เครือญาติทหารด้วยกัน โดยคิดว่าเป็น
 การช่วยเหลือครอบครัวทหารให้มีความทำ และทำให้หน่วยทหารปลอดภัยกว่ารับครูจาก
 บุคคลภายนอก เพราะทุกโรงเรียนตั้งในเขตพื้นที่ทหาร และบางโรงเรียนอยู่ไกลจาก
 ถนนใหญ่ ถึง 2 กิโลเมตร เช่น โรงเรียนไกรอำนาจวิทยา ทำให้ไม่สะดวกต่อบุคคล
 ภายนอก เมื่อใช้ระบบอุปถัมภ์กันมาก จึงไม่มีประกาศรับสมัครครูอย่างกว้างขวางและ
 ครูได้รับการบรรจุไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา กังนั้น จึงไม่ค่อยมีการสอบ
 คัดเลือกและไม่มีกระบวนการสรรหามุคตากร ทำให้ไม่สามารถเลือกคนที่สุุดได้ ซึ่ง
 สอดคล้องกับผลการวิจัย ชนะ ธนสมบูรณ์ (2525 : ฉ) ที่พบว่าปัญหาคำานการได้
 บุคตากรครูโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพฯ นั้น ไม่ได้คนที่มีความสมบัตืครบทุกด้านตามที่
 ต้องการ และการได้บุคตากรขึ้นอยู่กับการศึกษาของผูบริหารเพียงคนเดียว ไม่มี
 การดำเนินงานในรูปแบบการ และไม่มี การประกาศรับสมัครให้บุคคลภายนอกทราบ
 รู้กันอยู่แต่วงภายในเท่านั้น

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 25 - 26) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าเรา
 จะยอมรับกันแล้วว่าระบบคุณธรรมนั้นน่าจะมีประสิทธิภาพในการสร้างงานบุคคลมากกว่า
 ระบบอุปถัมภ์ แต่ในการปฏิบัติที่จริง "คุณธรรม" ก็เป็นสิ่งที่ไม่ง่ายที่จะกำหนดให้
 แน่นอนตายตัวลงไปได้ เพราะคุณธรรมนั้นเป็นนามธรรม ถ้าเราพูดถึงความสามารถ
 แต่เราจะวัดความสามารถของคนที่ไม่รู้จัก โดยเฉพาะตอนที่เราจะรับคนเข้าทำงานได้
 อย่างไร ถ้ามีคนสองคนที่อาจจะมีความสามารถหักเหิมกัน แต่คนหนึ่งเรารู้จักและเห็น
 ความสามารถ โอกาสที่คนรู้จักจะได้รับเลือกย่อมสูงกว่ำ และเมื่อมีความคุ้นเคยส่วนตัว
 เข้ามาแทรกการตัดสินใจจะหนีไม่พ้นจากคำว่าระบบอุปถัมภ์ ในกรณีของผู้จัดการ โรงเรียน

กองทัพบกอุปถัมภ์ก็เช่นกัน โรงเรียนตั้งในค่ายทหาร เครือญาติของทหารกับผู้จัดการ โรงเรียนจะรู้จักกันเป็นการส่วนตัว จึงได้ใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่ไม่ได้หมายความว่า ครูทั้งหมดในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ต้องเป็นเครือญาติทหาร เพราะโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บุตรหลานและเด็ก ๆ บริเวณใกล้เคียงได้เข้ารับการ ศึกษา แต่มีใ้ควมวิฤตอุประสงคใ้บุตรหลานทหารมีวิฤตอุประสงคใ้บุตรหลานทหารมีที่สอน เป็นอาชีพ และกรที่รับเครือญาติทหารเป็นครู หากมีจำนวนมากจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนลำบากใจในค่านความยุติธรรมและค่านความคุมก่ากับคุณเสถียรด้วย

สำหรับปัญหาในการบรรจุครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ การใช้ระบบอุปถัมภ์ควรมีการแก้ไขปรับปรุง โดยจัดการสอบแข่งขันเป็น 2 ส่วน คือ มีการสอบแข่งขันเฉพาะบุตรหลานทหารกลุ่มหนึ่ง และพลเรือนอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งเป็นวิธีที่จะคัดเลือกครูไว้ทั้งที่เป็นบุตรหลานทหารกับครูที่เป็นพลเรือนตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ

1.2 ค่านการบำรุงรักษาบุคลากร โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์กำหนดการลาจลาป่วยของครูอย่างเหมาะสม ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู เกรงครักคอกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามอยู่ในระดับปฏิบัติมาก โดยมีความรู้สึกต่อเรื่องการชากงานและการโยกย้ายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่ายสาเหตุจึงกล่าวมีผลต่อเนื่องทำให้การพ้นจากงานของครูในโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์อยู่ในระดับน้อย

ในค่านการจิกบ้านพักอาศัยของครู ยังอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยเนื่องจากที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ บ้านพักครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ต้องก่อสร้างภายในค่ายทหาร และใ้รงบประมาณของทางราชการทหารเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกยังไม่มีงบประมาณจิกสร้างบ้านพักได้เพียงพอกับความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ อินใจกล้า (2527 : 99) ใ้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรครูของกรมสามัญศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง พบว่ากรมสามัญศึกษาสร้างบ้านพักไม่พอกับความต้องการของครู คณะแนนเจดีย์รายชื่อนอยู่ในระดับต่ำ

การบำรุงรักษามุสลาคกร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ การจัก
 สวัสดิการและนริการต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความปลอดภัย จะทำให้บุคคลทำงานได้
 อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้แก่
 มุสลาคกร จากการวิจัยของ มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
 ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก พบว่า สภาพขวัญใน
 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่การวิจัย
 ครั้งนี้พบว่าสภาพขวัญหรือการบำรุงรักษามุสลาคกรอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ได้
 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะจะเห็นว่าทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูต้องการความ
 ช่วยเหลือทางการเงินเป็นอย่างมาก เนื่องจากสภาพะปัจจุบันเศรษฐกิจฝืดเคือง
 ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพมากขึ้น เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาสูง ครูส่วนใหญ่ร้อยละ
 90 ต้องจัดทำบ้านพักเอง และเงินเดือนที่ครูได้รับต่ำกว่าค่าอุปโภคบริโภคมาก ครูบางคน
 ไม่เคยได้ 2 ชั้นเลย ในบางปีก็ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน นอกจากนี้แล้วผู้บริหาร
 โรงเรียนไม่นำหลักจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ที่นำมาบริหาร ทำให้ครูแตกความสามัคคี
 แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ให้ความร่วมมือ จึงทำให้สภาพขวัญที่เคยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 ลดลงเหลือเพียงปานกลาง

สำหรับปัญหาในด้านการบำรุงรักษามุสลาคกร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู ควร
 เปิดโอกาสให้ได้เงินได้มากตามความจำเป็น ควรมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ครูอย่าง
 ยุติธรรม ให้เงินเดือนครูตามคุณวุฒิ เพิ่มเงินเดือนครูทุกคนทุกปีอย่างน้อยคนละขึ้น
 (เฉพาะผู้ที่ไม่เต็มขั้น) ควรมีการจัดบ้านพักครูเพิ่มขึ้นอีกด้วย ผู้บริหารโรงเรียนให้
 โอกาสครูแสดงความคิดเห็น จักกิจกรรมร่วมกับครู เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของ
 ครูบ้าง ให้ความเป็นกันเองกับครู ปลกครองครูทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วย
 ความยุติธรรม

1.3 **ก้านการพัฒนาบุคลากร** ส่วนใหญ่จะมุ่งประเด็นในก้านการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถแก่ครู เช่น การให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง และครูที่เข้าอบรมควรให้ตรงกับสาขาวิชาที่สอน ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วควรปรับเงินเดือนให้ตรงตามคุณวุฒิ ส่วนบริการอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดบริการห้องสมุดและหนังสือต่าง ๆ การแจ้งข่าวสารทางการศึกษา การบริการสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น เฉพาะก้านการเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ความรู้พิเศษแก่ครู จัดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ นรพักตร์ (2524 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า งานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นครั้งคราว คือ การเชิญวิทยากรให้ความรู้พิเศษแก่ครู

ในก้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง ควรมีการปรับปรุงแก้ไข กล่าวคือ อุปกรณ์การเรียนการสอนจัดให้เพียงพอต่อความต้องการของครู ห้องสมุดควรจัดให้มีหนังสือใหม่ มีเอกสารวารสารมากขึ้น สนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป จัดครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงและจัดให้ตรงกับสาขาวิชาที่สอน เมื่อส่งครูไปอบรมแล้วให้ติดตามประเมินผลงานของครูด้วย ควรมีการเบิกจ่ายเงินพิเศษให้ครูที่ไม่อบรม และคุ้มครองปฏิบัติงานของครูควรรวดเร็วกว่านี้

1.4 **ก้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน** สำหรับก้านนี้ไม่ค่อยมีปัญหายุ่งยากนัก เพราะครูได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด อาจเนื่องมาจากกลัวตกงาน แล้หางานใหม่ยาก ในการให้บุคลากรพ้นจากงานของครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้จัดการโรงเรียนเท่านั้นเป็นผู้อนุญาต โดยผ่านคณะกรรมการของโรงเรียน เช่น หากมีครูกระทำผิด จะมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมก่อนพิจารณาให้พ้นจากงาน

ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีข้อบกพร่องบางประการเล็กน้อย
 ที่ควรปรับปรุงแก้ไข กล่าวคือ ควรมีการให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุ และ
 แนะนำวิธีการปฏิบัติคนเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การริบค่าเงินการคืนสวัสดิการแก่ครู
 ที่ตาย ลาออก เกษียณอายุ ควรมีการติดต่อสัมพันธ์กับครูที่เกษียณอายุแล้ว โดยเชิญ
 มาเป็นวิทยากรพิเศษในบางโอกาสและควรมีการเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโสให้มากขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการบริหาร
 บุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าความเห็นของครู เฉพาะ
 ด้านเดียว คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นอยู่ใน
 ระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนครูเห็นว่าอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย การที่ความเห็นแยกต่างกันั้น
 น่าจะมาจากสาเหตุกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มค่าแรงค่าหนึ่งต่างกัน มีบทบาทอำนาจหน้าที่และ
 ความรับผิดชอบแยกต่างกัน จึงทำให้ความเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากร
 ครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์แยกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิต เข้มแข็ง
 (2516 : 137) ที่กล่าวว่าตำแหน่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความแตกแยกในค่านิยมคิด
 ส่วน ชงชัย สันติวงษ์ (2519 : 430) ยังกล่าวว่า บทบาทหรือตำแหน่งแยกต่างกัน
 เป็นสาเหตุที่ทำให้มีการตีความ ข่าวสาร และข้อมูลแยกต่างกัน

จากสภาพปัจจุบันครูพ้นจากงานง่าย โดยเฉพาะครูโรงเรียนเอกชน แท้
 เข้าบรรจุนั้นนั้นยาก เพราะขณะนี้ผู้มีสำเร้จวุฒิทางการศึกษาจำนวนมากขึ้นทุกวัน ครู
 จึงไม่พยายามหาคนให้เกิดปัญหา จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ วินัยอันดี
 ของครู ดังนั้น ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานจึงมีอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ซึ่งเหตุผล
 ข้อนี้นตรงกับผลการวิจัยในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในข้อ 1.4

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มี
 ความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ไม่แตกต่างกัน

ทั้งโดยส่วนรวมทั้ง 4 กำน และในแต่ละกำน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากสภาพของผู้บริหารโรงเรียนต่างกำนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน น่าจะทำให้ความเห็นต่างกำน แต่ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร กับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน โดยหลักการแล้วมีความแตกต่างกันในเชิงบริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหาร มักปกครองครูโดยเอาระเบียบวินัยทหารมาบริหาร มักจะเผด็จการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่กล้าตัดสินใจรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเหนือตน อยู่ในตำแหน่งระยะสั้น (ไม่เกิน 5 ปี) ไม่มีเวลาให้โรงเรียนเพียงพอ เนื่องจากต้องทำหน้าที่ 2 บทบาท คือ มีตำแหน่งในทางทหาร และเป็นผู้บริหารโรงเรียนด้วย จึงไม่เข้าใจการเรียนการสอนดีพอ ส่วนผู้บริหารที่เป็นพลเรือน จะมีทักษะ ประสบการณ์ ทักษะแก้ปัญหาได้ดีกว่า อยู่ในตำแหน่งระยะยาวมีความรับผิดชอบค่อนข้างเต็มที่ ปกครองครูอย่างใกล้ชิด เป็นกันเองมากกว่า และเข้าใจการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

ในกำนคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน โยชิน จารุภูมิ (2526 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มี 2 กำน คือ

กำนคุณสมบัติเบื้องต้น ได้แก่

1. มีความยุติธรรม
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความรับผิดชอบสูง

กำนคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานและมีแรงปรารถนาจะทำงาน

ให้บรรลุผลสำเร็จสูง

2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดี

3. รู้จักแบ่งงานหรือมอบงาน และอ่านาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4. เป็นผู้ฝึกให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานมีระเบียบวินัย

ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราชไม่แตกต่างกัน อาจมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของโรงเรียนได้ดีขึ้น พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน โดยเข้าใจว่าโรงเรียนมีใช้หน่วยทหาร และครูก็มีได้เป็นทหารอยู่ได้บังคับบัญชา จะนำระเบียบ วินัยทหารมาปกครองไม่ได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารทั้ง 8 คน ใน 4 โรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาทุกคน มีความเข้าใจระบบการเรียนการสอนมากขึ้น รู้จักนำหลักจิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์มาใช้ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 สภาพ ท้องปฏิบัติภายใต้ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราช พ.ศ.2516 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2525 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นทหารกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน มีความเห็นต่อการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราชไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหารกับครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือน มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพกอบกู้เอกราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ก้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นทหารมีความเห็นอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ส่วนครูที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นพลเรือนเห็นว่าอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย การที่ครู 2 กลุ่มมีความเห็นต่างกัน น่าจะมาจากผู้บริหารที่เป็นทหาร มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลเรือน

จากสภาพโรงเรียนของทัพบกอุปถัมภ์มีการพัฒนาเจริญรุดหน้าได้เข้ามา
 บางโรงเรียนประสบปัญหาขาดทุนต้องล้มเลิก หรือโอนกิจการไปก็มี บางโรงเรียนมี
 สถิติรับเด็กเข้าใหม่ลดลงทุกปี จนต้องให้ครูออกจากงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย การที่
 โรงเรียนไม่พัฒนาขึ้นนี้เอง ผู้บริหารโรงเรียนน่าจะพิจารณาถึงปัญหาในการบริหารงาน
 โรงเรียน ซึ่งปัจจัยสำคัญ คือ "ครู" ฉะนั้น ควรมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพครูให้
 มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และ
 ผลผลิตที่ได้รับ คือ นักเรียนก็จะมีคุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่เป็น
 ทหาร ใฝ่ค่านึงถึงบุคลากรว่าเป็นตัวจักรสำคัญ จึงมุ่งพัฒนาครูโดยส่งเสริม สนับสนุน
 ให้ครูมีการศึกษาสูงขึ้น จัดให้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดบริการต่าง ๆ
 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ครู เช่น ห้องสมุด หนังสือ วารสารใหม่ ๆ

5. ครูที่มีผู้บริหารเป็นทหารจำแนกตามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ
 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกับครูที่มีผู้บริหารเป็นพลเรือน จำแนกตามระยะเวลา
 ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป โดยมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในการบริหาร
 บุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ไม่แตกต่างกันในส่วนรวมทั้ง 4 ค่าย และใน
 แต่ละค่าย ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจมาจากผู้นำ หมายถึง ผู้บริหาร
 โรงเรียนทั้ง 2 สภาพ คือ เป็นทหาร และเป็นพลเรือน มีคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ
 มีวุฒิทางการศึกษาทุกโรงเรียน รู้จักนำหลักการและวิธีการบริหารบุคลากรมาใช้ให้เป็น
 ประโยชน์ และมีความสามารถปกครองครูทุกคนให้อยู่ภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์เดียวกัน
 มีการคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น ถึงแม้โรงเรียนจะอยู่ในกรุงเทพมหานคร 3
 โรงเรียน และส่วนภูมิภาค 9 โรงเรียน แต่ได้รับทราบข่าวข้อมูลจากส่วนกลาง คือ
 กองทัพบกและกระทรวงศึกษาธิการอย่างรวดเร็ว ครูร้อยละ 85 มีวุฒิทางการศึกษา
 จึงเข้าใจการเรียนการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีประสบการณ์
 ตามระยะเวลาทำงานต่างกัน แต่ก็สามารถเข้าใจสภาพและปัญหาของการบริหารบุคลากร
 เหมือนกัน จึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการปรับปรุง แก้ไข โดยใช้ระบบคุณธรรมให้มากขึ้น มีการประกาศรับสมัครสอบครู (รวมทั้งพลเรือน) ให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการสอบคัดเลือกด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และควรมีการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเป็นครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ อันจะช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าขึ้น

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรมีการปรับเงินเดือนตรงตามคุณวุฒิ ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูอย่างทั่วถึงทุกปี มีการจัดสวัสดิการ เงินกู้ยืมเพียงพอ สำหรับครูที่มีความจำเป็นหรือเดือดร้อน จัดสวัสดิการบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น จัดบริการยารักษาโรค และห้องน้ำให้ถูกสุขลักษณะ และผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ของครูอย่างทั่วถึง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาระดับสูงขึ้น ควรมีการจัดครูเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง และควรจัดครูเข้าอบรมตรงกับสายวิชาที่สอน จัดบริการห้องสมุด หนังสือ วารสารให้ทันสมัย และจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ และผู้บริหารโรงเรียนควรติดตามประเมินผลงานของครูทุกระยะ

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในกรณีที่ครูกระทำผิดวินัย หรือโยกย้ายงาน ควรพิจารณาคำความเป็นธรรม ส่วนกรณีเกษียณอายุ ควรจัดกิจกรรมฟื้นฟูสภาพจิตใจ เช่นการประกาศเชิดชูเกียรติ ให้รางวัลครูอาวุโสดีเด่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและการบริหารบุคลากรระหว่างโรงเรียน กองทัพบกอุปถัมภ์กับโรงเรียนเอกชนของหน่วยราชการอื่น ๆ ด้วย

2. ควรศึกษางานบริหารบุคลากรเพิ่มอีกหลาย ๆ ด้าน เช่น การวางแผน อัตรากำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้เห็นการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ครบทุกด้าน

3. ควรศึกษางานบริหารการศึกษาหลาย ๆ ด้าน เช่น งานบริหารวิชาการ
งานบริหารบุรุษกร งานบริหารการเงิน งานบริหารอาคารสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้เห็น
สภาพการบริหารงานในโรงเรียนกองทัพกูปดัมภ์ครบทุก ๆ ด้าน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล วรหัง. การบริหารงานบุคคลากรของค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา
ในทัศนะของครู ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษา. ปรินูญานีพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.

อัครสำเนา.

กองทัพบก, ไทย. ระเบียบว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พ.ศ. 2516. แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2525 กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม, 2525

กิติมา ปรีดีถิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : หจก.

ชนะการพิมพ์, 2529.

ชนิษฐา วิทยาอนุมาส. แนวโน้มของการศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ.

วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัครสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การศึกษาเอกชนในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษาจำกัด, 2526.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา

2529. กรุงเทพฯ : งานข้อมูลและสถิติ ฝ่ายแผนงาน สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2530.

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์.

1 : 43 - 47; กรกฎาคม - กันยายน 2528.

เจริญ ไวรวิจกุล. การบริหารบุคคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

โอเคียนสโตร์, 2523.

ชนะ ชนะสมบุรณ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัครสำเนา.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.
- ขงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- ประชุม รอคประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2528.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. "นักวิจัยคุย." ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 6 : 29 - 30 ; สิงหาคม - กันยายน, 2530.
- บุษสดี สักยามานะ. การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3, พระนคร : โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์, 2517.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พีชเชค, 2526.
- "พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 99 ตอนที่ 116. หน้า 17 - 27. 19 สิงหาคม 2525.
- พา ไชยเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อักสำเนา.
- ไพฑูย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อักสำเนา.
- ไพโรจน์ สิกปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2523.
- ปิฎกโชติ สาร. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

- มิ่งศักดิ์ ยอกกกลกิจ. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
 อักสำเนา.
- เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 4.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเคียนสโตร์, 2529.
- โยธิน จารุกุมิ. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะ
 ของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2526. อักสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.
 กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2528.
- วิจิตร วรุตบางกูร. "การบริหารงานบุคคล." วารสารการศึกษา กทม. 3 :
 26 - 29 ; ธันวาคม 2527.
- วิจิตร วรุต บางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ
 การศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ชินสุการพิมพ์และโฆษณา,
 2523.
- วิจิต แซ่มแข็ง. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางงานวิชาการของศึกษานิเทศก์
 ประถมศึกษาประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2516. อักสำเนา.
- วิโรจน์ สุวรรณวงศ์. การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ใน
 ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2518. อักสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ 2435 - 2507.
 พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2507.

สมาน ริงส์โยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2528.

สวัสดิการทหารบก, กรม. รายงานประจำปี 2530. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2530.

สีมา สีมานันท์ และวนิดา วงศ์คำจันทร์. หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล.

กรุงเทพฯ ; สำนักบรรณสารการพัฒนา, 2523.

สุวรรณ นรพัทธ์, การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก ; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.
อีกสำเนา.

สุวัฒน์ อันใจกล้า. การบริหารบุคลากรครูของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม.

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

โสรัจ แสนศิริพันธ์. การบริหารบุคคลร่วมสมัย 2527. พิมพ์ครั้งที่ 1,

แพร่ : ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลแพร่, 2527.

หวน พันธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2528.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work, 3rd ed. New York ; The Macmillan Company, 1970.

Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. 2nd ed. New York ; Macmillan Publishing Co. Inc., 1976.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 2nd, ed. New York ; McGraw - Hill, 1966.

Pigor, Paul and Charles A. Myers. Personnel Administration. 6th ed. New York ; McGraw - Hill, 1969.

ពាក្យសុំ

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1295

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จตุรมิตร 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กันยายน 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนกองทัพพลร่มวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า ร.อ.หญิงอนงค์ หัสสิน เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพพลร่มวิทยาลัย ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ. รุ่งใจ แสงพันธุ์ ประชาณ

รศ.ดร. ไพศาล หวังพานิช กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2531 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมพร บัวทอง

(นายสมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

14 กันยายน 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้ออกแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า ร้อยเอกหญิง อนงค์ หัสสิน สังกัดกรมสารบรรณทหาร
 นิลิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 กำลังทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคคลากรครูโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ ความความเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู" ผลการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร
 และครูในโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ อีกทั้งจะเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุง เพื่อพัฒนา
 งานของโรงเรียนต่อไป การวิจัยครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จได้ก็ด้วยดี ก็ด้วยความร่วมมือจาก
 ท่านที่ได้กรุณาออกแบบสอบถามทุกข้ออย่างจริงจังและเสรี ค่าตอบแทนที่ท่านได้มานี้จะเก็บ
 เป็นความลับไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่าน และการวิเคราะห์ผลจะ
 พิจารณาในภาพรวมของโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ทั้งหมด

ข้าพเจ้าหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา
 ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอกหญิง อา.ศ. หัสสิน

(อนงค์ หัสสิน)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมาย ในการหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพพลุดัตม์ ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู จึงขอความกรุณาให้ท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง และความคิดเห็นส่วนตัวได้อย่างเสรี

แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอนคือ

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพพลุดัตม์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่ง
 - ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่
 - ครู
2. ถ้าท่านเป็นครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ท่านดำรงอยู่ในสถานภาพใด
 - ทหาร
 - พลเรือน
3. ท่านมีระยะเวลาทำงานเฉพาะในหน้าที่ของท่านจนถึงปัจจุบันกี่ปี
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับการบริหาร
บุคลากรครูโรงเรียนกองทัพมหอกุลภัณฑ์

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรใน
โรงเรียนของท่าน โปรดพิจารณาข้อความดังกล่าวด้วย หากตรงกับความรู้สึกของท่าน
ในระดับใด ขอให้ไปกรอกทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดไว้
เป็นตัวเลขในแต่ละช่องความเห็นโดยให้ตัวเลขแต่ละตัวแทนมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติงานมากที่สุด หรือเป็นประจำ หรือมีมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติงานมาก หรือมีบ่อย หรือมีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง หรือมีปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือมีบ่อยนัก หรือมีน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือนาน ๆ ครั้ง หรือไม่มีเลย

ตัวอย่างวิธีตอบ

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
๐	ในโรงเรียนของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อปรับปรุงวิธีสอนเพียงใด.....		✓			

ค่าตอบทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าโรงเรียนของ
ท่านมีการจัดฝึกอบรมอยู่บ่อย ๆ

แบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	โรงเรียนได้ประกาศรับสมัครครูเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างน้อยเพียงใด					
2	การประกาศรับสมัครครูมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาเอกและประสบการณ์อื่น ๆ ความที่โรงเรียนต้องการอย่างน้อยเพียงใด					
3	โรงเรียนแจ้งให้ผู้สมัครทราบเกี่ยวกับสวัสดิการและความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเข้าไปทำงานแล้วอย่างน้อยเพียงใด					
4	การสรรหาครูในโรงเรียนของท่านใช้วิธีติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพียงใด					
5	การจัดอัตราค่าจ้างของครูในโรงเรียน จัดได้เหมาะสมกับปริมาณงานสอนเพียงใด					
6	ผู้จัดการโรงเรียนของท่านมีส่วนในการพิจารณาบรรจุครูเพียงใด					
7	การรับครูใหม่โรงเรียนพิจารณาสิทธิพิเศษแก่เครือญาติของครูเพียงใด					
8	การรับครูใหม่ในโรงเรียนของท่านใช้วิธีสอบคัดเลือกอย่างน้อยเพียงใด					
9	โรงเรียนของท่านมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกเพียงใด					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	โรงเรียนคัดเลือกผู้สมัครสอบได้ตรงตามสาขาวิชา ที่ต้องการมากน้อยเพียงใด					
11	การสอบสัมภาษณ์มีการพิจารณาบุคลิกภาพ ลักษณะ ท่าทางของผู้ที่จะมาเป็นครูช่วยเพียงใด					
12	ครูที่สอบผ่านการคัดเลือกแล้ว โรงเรียนจัดให้มีการ ทดลองปฏิบัติงานในระยะแรก 3 ถึง 6 เดือน ก่อนการบรรจุเพียงใด					
13	โรงเรียนจัดบริการค้ำเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และเอกสารประกอบการสอนได้เพียงพอ ต่อการเรียนการสอนเพียงใด					
14	โรงเรียนจัดให้มีการบริการค้ำสุขภาพ อนามัย แก่ครูมากน้อยเพียงใด					
15	โรงเรียนจัดบ้านพักครูได้เพียงพอกับความ ต้องการของครูมากน้อยเพียงใด					
16	โรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือค้ำการเงิน แก่ครูมากน้อยเพียงใด					
17	โรงเรียนสำรวจความจำเป็นและความ ต้องการของครูเกี่ยวกับมาตรฐานการ ครองชีพมากน้อยเพียงใด					
18	ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนมากน้อย เพียงใด					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด					
20	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูมีความยุติธรรมเพียงใด					
21	โรงเรียนได้แจ้งหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูทราบมากนักน้อยเพียงใด					
22	การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งแก่ครู ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนมากนักน้อยเพียงใด					
23	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่เกี่ยวกับความสามัคคีของครูมากนักน้อยเพียงใด					
24	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การลาพัก ลาป่วย ของครูอย่างเหมาะสมเพียงใด					
25	โรงเรียนแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบเพียงใด					
26	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการสอบสวนผู้กระทำผิดเหมาะสมเพียงใด					
27	โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่เพียงใด					
28	โรงเรียนเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครูบ่อยครั้งเพียงใด					
29	โรงเรียนมีฝ่ายวิชาการจัดทำคู่มือประกอบการสอน เอกสารทางวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนเพื่อบริการแก่ครูมากนักน้อยเพียงใด					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
30	โรงเรียนจัดทำเอกสารแจ้งข่าวทางการศึกษา กฎเกณฑ์และระเบียบใหม่ ๆ เพื่อให้ครูทราบมากน้อย เพียงใด					
31	โรงเรียนจัดบริการห้องสมุดและเอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครู มากน้อยเพียงใด					
32	โรงเรียนส่งครูเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใด					
33	ผู้บริหารโรงเรียนส่งครูเข้าอบรมตรงกับสายวิชาที่ สอนเพียงใด					
34	การนิเทศภายในโรงเรียน เพื่ออบรมครูด้านวิชาการ ให้ทันสมัย โดยอาจารย์หรือครูในโรงเรียนมีบ่อยครั้ง เพียงใด					
35	จัดให้มีการสัมมนาหรือพบปะ เพื่อประชุมปรึกษาหารือ หรือแก้ปัญหาทางวิชาการบ่อยครั้งเพียงใด					
36	โรงเรียนจัดครูหมุนเวียนให้ทำหน้าที่อื่นเป็นงานพิเศษ ซึ่งนอกเหนือจากการสอนมากน้อยเพียงใด					
37	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีโอกาสไปทัศนศึกษา และเยี่ยมชมสถานที่สำคัญ หรือโรงเรียนตัวอย่างที่มี ผลงานดี কেনบ่อยครั้งเพียงใด					
38	โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่ เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและชุมชนเพียงใด					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
39	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผล การปฏิบัติงานของครูเพียงใด					
40	ผู้บริหารโรงเรียนได้แนะนำ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูมากนักเพียงใด					
41	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์ในการขอโอน ย้าย และ การพ้นจากงานของครูด้วยความยุติธรรมเพียงใด					
42	โรงเรียนตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมพิจารณาในการ ขอโอน ย้าย และพ้นจากงานของครูเพียงใด					
43	ผู้จัดการโรงเรียนมีส่วนในการพิจารณา เลื่อน ปลด ย้าย ครูในโรงเรียนของท่านมากนัก เพียงใด					
44	การขอโอนหรือย้ายไปที่อื่น ๆ ของครู โรงเรียน เปิดโอกาสให้มากนักเพียงใด					
45	โรงเรียนให้รางวัลพิเศษแก่ครูที่เกษียณอายุทุกคน หรือไม่เพียงใด					
46	เมื่อครูพ้นจากงานโดยปกติ เช่น ตาย ลาออก เกษียณอายุ โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการให้ สวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน หรือทายาท มากน้อย เพียงใด					
48	ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว โรงเรียนเปิดโอกาสให้มี ส่วนช่วยเหลือกิจกรรมทางการศึกษาได้เพียงใด					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
49	ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว มีการติดต่อสัมพันธ์กับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน หรือครูด้วยกันมากนักน้อยเพียงใด					
50	โรงเรียนมีการเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโส เพียงใด					

ตอนที่ ๖ แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพมหาดบก
ในปัจจุบัน ท่านเห็นว่ามีปัญหาและมีข้อเสนอแนะประการใด กรุณาระบุลงใน
ช่องว่างด้วย

1. ปัญหาที่พบในการสรรหา การแสวงหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคลากร
ได้แก่

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

2. ปัญหาที่พบในการบำรุงรักษา ในด้านสวัสดิการขวัญกำลังใจ และความข้องการ
ของบุคลากร ได้แก่

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

3. ปัญหาที่พบในการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้แก่

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

4. ปัญหาที่พบในการให้บุคลากรพ้นจากงาน ได้แก่

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

5. โรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นทหารกับเป็นพลเรือน ท่านคิดว่ามีความแตกต่างกันในเชิงบริหารโรงเรียนอย่างไรหรือไม่

.....
.....

ระเบียบกองทัพบก
ว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์
พ.ศ. 2516
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525

เพื่อให้การสงเคราะห์ข้าราชการและครอบครัวในกองทัพบกสามารถอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรธิดา ได้เป็นไปโดยเหมาะสมและบังเกิดผลสมบูรณ์ตามนโยบายของกองทัพบก จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ พ.ศ. 2516"

ข้อ 2 ใ้ยกเลิก

2.1 ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนบุตรข้าราชการในกองทัพบก พ.ศ. 2515

2.2 ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนบุตรข้าราชการในกองทัพบก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2516

2.3 ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนบุตรข้าราชการในกองทัพบก (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2516

2.4 ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยกิจการโรงเรียนบุตรข้าราชการในกองทัพบก (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2516

2.5 บรรดาระเบียบคำสั่ง หรือคำสั่งชี้แจง ที่ว่าด้วยกิจการโรงเรียนบุตรข้าราชการในกองทัพบก เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3 นิยามศัพท์

3.1 คำว่า "กิจการโรงเรียนกึ่งสหกรณ์" หมายถึง

3.1.1 การจัดตั้ง, การบริหาร และการดำเนินกิจการของ
โรงเรียนกึ่งสหกรณ์

3.1.2 การให้การสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา
ของบุตรข้าราชการในกองทัพบก

3.2 คำว่า "คณะกรรมการ อสภ." หมายถึง คณะกรรมการอำนวยการ
สวัสดิการข้าราชการกองทัพบก

3.3 คำว่า "ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน" หมายถึง ผู้บังคับบัญชา
ของหน่วยทหารตั้งแต่ละระดับผู้บังคับการกรม หรือผู้บังคับการจังหวัดทหารบกขึ้นไป ที่จัดตั้ง
โรงเรียนนั้น ๆ

3.4 คำว่า "คณะกรรมการบริหารโรงเรียน" หมายถึง คณะกรรมการ
ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคำสั่งผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน

3.5 คำว่า "เงินโรงเรียนกึ่งสหกรณ์" หมายถึง เงินทุกประเภท
ที่ได้รับอุดหนุน เงินที่ได้รับบริจาค และเงินที่ได้จากกิจการโรงเรียนกึ่งสหกรณ์

3.6 คำว่า "โรงเรียนกึ่งสหกรณ์" หมายถึง โรงเรียนที่
หน่วยต่าง ๆ จัดตั้งขึ้นตามข้อ 5 ของระเบียบนี้ ใช้คำย่อว่า "รร.ทบอ..." โดยมีชื่อเฉพาะ
ของโรงเรียนคือท้าย

3.7 คำว่า "การจำหน่าย" หมายถึง การตัดยอดพัสดุออกไปจาก
บัญชีคุมของโรงเรียน เนื่องจากชำรุด, เสียหาย, เสื่อมสภาพจนใช้การไม่ได้, สูญหาย
เกินความต้องการหรือเป็นของล้าสมัยไม่ใช้ใ้กิจการของโรงเรียนนั้น ๆ ท่อไป รวมทั้ง
การโอน การบริจาค การแลกเปลี่ยน การขาย การนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น
และการทำลาย

ข้อ 4 วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ประชากรในกองทัพบกให้มีสถานที่ศึกษา
- 4.2 เพื่อให้บุตรข้าราชการในกองทัพบกได้รับการศึกษาอบรมครบองค์สี่แห่งการศึกษา ได้แก่ จริยศึกษา พลศึกษา พุทธิศึกษา และหัตถศึกษา ที่อยู่ในมาตรฐานสูงเหมาะสมกับกาลสมัย
- 4.3 เพื่อให้บุตรข้าราชการในกองทัพบกซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับการสอบของแต่ละโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานบันการศึกษาอื่นที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525)

หมวด 2..

กิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์

ข้อ 5 โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ จัดตั้งและดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ การจัดตั้งอาจกระทำได้โดย

- 5.1 ขอจัดตั้งขึ้นใหม่เป็นครั้งแรก
- 5.2 หน่วยจัดตั้งโรงเรียนชั้นก่อนแล้วขอเข้าอยู่ในความควบคุมและอุปถัมภ์ของกองทัพบก ตามระเบียบ

ข้อ 6 การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ อสก.

ข้อ 7 เจ้าหน้าที่ดำเนินการกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ได้แก่

- 7.1 ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน
- 7.2 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนนั้น ๆ

ข้อ 8 กรมสวัสดิการทหารบก มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ตามนโยบายของกองทัพบกและของคณะกรรมการ อสก. ตามข้อ 6

ข้อ 9 ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

9.1 ปกครองบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียนทางระเบียบวินัย และการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาการบรรจุ เลื่อน ลด ปลด และย้ายเจ้าหน้าที่ดังกล่าว

9.2 สอดส่องให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนของหน่วยเพื่อให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น

9.3 จัดเจ้าหน้าที่ของหน่วยให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนตามความจำเป็น

9.4 สอดส่องให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาแก่บุตรข้าราชการกองทัพบกในหน่วยของตน

ข้อ 10 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ประกอบด้วย

- | | | |
|------|--|-------------------------|
| 10.1 | ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน | เป็นประธานกรรมการ |
| 10.2 | รองผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน | เป็นรองประธานกรรมการ |
| 10.3 | หัวหน้าหน่วยชั้นตรงที่จำเป็น | เป็นกรรมการ |
| 10.4 | ผู้จัดการ | เป็นกรรมการ |
| 10.5 | ครูใหญ่ | เป็นกรรมการ |
| 10.6 | เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน | เป็นกรรมการ |
| 10.7 | เจ้าหน้าที่พัสดุ | เป็นกรรมการ |
| 10.8 | เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นประธานกรรมการแต่งตั้ง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ 11 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนตามข้อ 10 มีหน้าที่ดำเนินการและกำกับดูแลโรงเรียนตามนโยบายของกองทัพบก และโครงการของคณะกรรมการ อสค. ตามข้อ 6 และหน้าที่อื่น ๆ อีกดังนี้

11.1 กำหนดโครงการดำเนินการกิจการโรงเรียน และอนุมัติงบประมาณประจำปี

11.2 กำหนดค่าบิลที่หักและแบบรูปของโรงเรียน รวมทั้งประเภทโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์และชั้นเรียน

- 11.3 กำนับดูแลและให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียน
- 11.4 พิจารณาปรับปรุงส่งเสริมกิจการโรงเรียนและการศึกษาของ บุตรข้าราชการกองทัพบก รวมทั้งส่งเสริมสมรรถภาพของครูและวิธีการอบรมสั่งสอนให้ ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ
- 11.5 พิจารณาจัดหาทุนเพิ่มเติมหรือเงินอื่น ๆ เพื่อขยายกิจการของ โรงเรียน
- 11.6 พิจารณาในเรื่องการจัดซื้อและจ้าง เมื่อวงเงินเกินอำนาจที่ มอบให้ผู้จัดการโรงเรียนดำเนินการได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ถ้าเห็นสมควรในการจัดซื้อหรือจ้างให้กำหนดรายการ จำนวนวงเงินและแบบรูปหรือ คุณลักษณะ เฉพาะของพัสดุนั้น ๆ ด้วย
- 11.7 กำนับดูแลการจัดซื้อและจ้าง การเก็บรักษา การใช้ การซ่อมบำรุง และการจำหน่ายพัสดุของโรงเรียนนั้น ๆ โดยปฏิบัติเสมือนหนึ่งเป็นฝ่ายอำนวยการของ ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน
- ข้อ 12 เจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียน ได้แก่ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน ครูใหญ่ ครูประจำชั้น ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน
- ข้อ 13 การจัดตั้งโรงเรียน พึงปฏิบัติดังนี้
- 13.1 เมื่อหน่วยใดเห็นว่าบุตรข้าราชการในหน่วยของตนไม่ได้รับความสะดวกในด้านการศึกษาตามสมควร และถ้าจัดตั้งโรงเรียนขึ้นแล้วจะมีนักเรียนบุตร ข้าราชการกองทัพบกและบุตรประชาชนภายนอก ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่า จะมีรายได้จากกิจการของโรงเรียนคุ้มค่าใช้จ่าย ก็ให้รายงานต่อกองทัพบก ผ่านกรมสวัสดิการทหารบก เพื่อพิจารณาพร้อมด้วยรายละเอียดประกอบคือ
- 13.1.1 เหตุผลที่ขอจัดตั้ง
- 13.1.2 จำนวนนักเรียน ชั้นเรียน

13.1.3 สถานที่ เงิน อุปกรณ์

13.1.4 ความต้องการให้กองทัพบกสนับสนุน

13.1.5 การคมนาคมและสภาพการศึกษาของสถานที่ศึกษา

ในค่าบสไลด์เคียงของหน่วย

13.2 เมื่อได้รับความเห็นชอบจากกองทัพบกแล้ว ให้หน่วยยื่นเรื่องราวขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงให้หน่วยดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนต่อไป

ข้อ 14 การทำเรื่องราวของอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนตามข้อ 13.2 นั้นก็ดำเนินการแสดงเป็น "เจ้าของ" ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ก็ดี ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียนนั้นลงชื่อแทนกองทัพบก

ข้อ 15 เมื่อหน่วยใดได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนตามข้อ 10 และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำโรงเรียนตามข้อ 12 สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการประจำให้ทำหน้าที่ผู้จัดการหรือทำงานช่วยเหลือโรงเรียนนั้น ให้มีเพียงเท่าที่จำเป็น และให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการส่วนหนึ่งของผู้นั้น

หมวด 2

การเงินและบัญชีเงินของกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์

ข้อ 16 ให้โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ จัดทำงบประมาณประจำปี โดยแยกเป็นประมาณการรายได้และงบประมาณรายจ่าย เพื่อใช้เป็นหลักในการบริหารงานของโรงเรียน
ปีงบประมาณของโรงเรียน ให้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เดือนเมษายน จนถึงวันที่ 31 เดือนมีนาคมของปีถัดไป

การจัดทำงบประมาณประจำปี ให้ผู้จัดการรวบรวมประมาณการรายได้และความต้องการงบประมาณรายจ่าย โดยอาศัยจากสถิติจากปีที่แล้วมาเป็นหลักการจัดทำร่างงบประมาณการรายได้ และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เสนอเพื่อขอรับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อนเริ่มปีงบประมาณไม่น้อยกว่า 30 วัน

ข้อ 17 กิจการเงินของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

17.1 เงินทุนส่วนกลาง ได้แก่ เงินที่ทางราชการอุดหนุน เงินบริจาค บำรุงเป็นส่วนรวมของผู้มีศรัทธา และเงินที่ได้รับจากรัฐบาลเป็นครั้งคราว

17.2 เงินทุนของโรงเรียน ได้แก่ เงินที่ได้รับแบ่งจากเงินทุนส่วนกลาง และเงินที่ได้จากกิจการทุนประเภทของโรงเรียน ตลอดจนเงินที่มีผู้บริจาคบำรุงโรงเรียน รวมทั้งคอยสนับสนุนเกิดจากเงินทั้งหมดดังกล่าวแล้ว

ข้อ 18 รายได้ของโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

18.1 เงินค่าเล่าเรียน

18.2 เงินค่าบำรุง

18.3 เงินขายเครื่องเขียนแบบเรียน

18.4 เงินบริจาค

18.5 เงินอุดหนุน

18.6 เงินรายได้เบ็ดเตล็ด

ข้อ 19 เงินรายรับของโรงเรียนที่ผู้รับเงินได้รับในวันใด ให้นำส่งเจ้าหน้าที่การเงินเต็มจำนวนในวันนั้น ถ้านำส่งไม่ทันให้นำส่งในวันถัดไป

การรับเงิน ให้ออกใบเสร็จรับเงินตามแบบของทางราชการ

สมุดใบเสร็จรับเงินที่ยังไม่ได้ใช้ ให้เจ้าหน้าที่พัสดุของโรงเรียนเป็นผู้เก็บรักษาไว้ในที่มั่นคงและปลอดภัย โดยทำบัญชีคุมไว้ด้วย

ข้อ 20 การรับเงินตามข้อ 19 ให้บันทึกรายการในสมุดเงินสกรับในวันที่รับเงิน

ข้อ 21 การจ่ายเงินของโรงเรียนทุกกรณี ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินเท่านั้น และต้องมีข้อผูกพันและรายจ่ายที่แน่นอน กับได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจสั่งจ่ายแล้ว

เงินที่จ่ายไปทุกรายการต้องมีหลักฐานการจ่าย ซึ่งแสดงว่าผู้รับเงินได้รับเงินไปแล้ว และต้องบันทึกรายการในสมุดเงินสตกจ่ายในวันจ่ายเงิน

ข้อ 22 ให้จ่ายเงินทุนส่วนกลางในกรณีต่อไปนี้

- 22.1 จัดตั้งโรงเรียน รวมทั้งการก่อสร้าง ขยาย และดัดแปลง อาคารเรียน
- 22.2 สมทบทุนดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อขยายหรือเพิ่มเติมกิจการของโรงเรียน ในกรณีที่โรงเรียนมีขีดความสามารถไม่เพียงพอ
- 22.3 จัดหาอุปกรณ์ที่เป็นถาวรวัตถุ เพื่อประโยชน์แก่การสอน การอบรม การกีฬา และกิจกรรมของนักเรียนตามกำลังของเงินทุนส่วนกลางที่จะจัดให้ได้
- 22.4 ลงทุนหาผลประโยชน์เพื่อเพิ่มทุนเงินทุนส่วนกลาง
- ข้อ 23 การจ่ายเงินทุนส่วนกลาง อยู่ในอำนาจการพิจารณาของคณะกรรมการ อสภ. และโดยอนุมัติของผู้นิเทศการทหารบก

ข้อ 24 ให้จ่ายเงินทุนของโรงเรียน ในกรณีต่อไปนี้

- 24.1 การก่อสร้างอาคารเรียน รวมทั้งการขยาย ปรับปรุง พัฒนาพื้นที่ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของโรงเรียน
- 24.2 จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นครุภัณฑ์อันจำเป็นเพื่อการศึกษา อบรม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมเฉพาะของนักเรียน
- 24.3 ลงทุนหาผลประโยชน์จากเงินทุนของโรงเรียน มีให้สูญเสียประโยชน์อันควรได้ แต่มิให้กระทบกระเทือนต่อเงินทุนหมุนเวียนนั้นอันจะใช้ในการบริหารงาน และการดำเนินการตามปกติของโรงเรียน

ข้อ 25 การจัดซื้อ การจ้าง และการจำหน่ายพัสดุ

- 25.1 การซื้อ การจ้าง การควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ ให้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2521 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2523 โดยอนุโลม

25.2 ให้ใช้แบบ รูป หรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุในรายการที่
กองทัพบกกำหนดให้ใช้เป็นหลักในการจัดหา พัสดุรายการใดที่กองทัพบกยังมิได้กำหนดไว้
ให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด

25.3 การจำหน่าย ในกรมสวัสดิการทหารบก ออกระเบียบกรมสวัสดิการ
ทหารบก ว่าด้วยการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ขึ้นโดยอนุโลมตามระเบียบ
กองทัพบก ว่าด้วยการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ พ.ศ. 2524 หรือที่จะแก้ไขต่อไปและแบบธรรมเนียม
ต่าง ๆ ของกองทัพบก เกี่ยวกับการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ และให้อำนาจอนุมัติการ ตัดยอคนผู้ซื้อ
ไม่เกินอำนาจในการจัดซื้อ หรือจ้าง ทรัพย์สินที่ได้จากการจำหน่ายให้ตกเป็นทรัพย์สินของ
โรงเรียนนั้น

(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525)

25.4 การจำหน่าย ในกรมสวัสดิการทหารบก ออกระเบียบกรมสวัสดิการ
ทหารบก ว่าด้วยการจำหน่ายพัสดุของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ขึ้น โดยอนุโลมตามระเบียบ
กองทัพบก ว่าด้วยการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ พ.ศ. 2511 หรือที่จะแก้ไขต่อไป และแบบธรรมเนียม
ต่าง ๆ ของกองทัพบกเกี่ยวกับการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ และให้อำนาจอนุมัติในการ ตัดยอคนผู้ซื้อ
ไม่เกินอำนาจในการจัดซื้อ หรือจ้าง ทรัพย์สินที่ได้จากการจำหน่ายให้ตกเป็นทรัพย์สินของ
โรงเรียนนั้น ๆ

ข้อ 26 อำนาจในการสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง โดยใช้เงินทุนของโรงเรียนสำหรับคราวหนึ่ง

26.1 ผู้จัดการโรงเรียนมีอำนาจในการสั่งซื้อหรือจ้าง ดังนี้

26.1.1 วงเงินไม่เกิน 100,000 บาท ผู้จัดการโรงเรียนเป็นผู้
อนุมัติ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อน (เว้นกรณีตามข้อ 26.1.2)

26.1.2 สำหรับการสั่งซื้อสิ่งอุปกรณ์คราวหนึ่งในวงเงินไม่เกิน
10,000 บาท และการสั่งจ้างซ่อมสิ่งอุปกรณ์หรือสั่งจ้างคราวหนึ่งในวงเงินไม่เกิน 20,000 บาท
ให้ผู้จัดการโรงเรียนอนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้างได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
บริหารโรงเรียน

26.2 วงเงินเกินกว่า 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท
 ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บังคับการกรมหรือเทียบเท่า ที่จัดตั้งโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์นั้น ๆ เป็นผู้
 ออุมติ

26.3 วงเงินเกิน 1,000,000 บาท แต่ไม่เกิน 2,000,000 บาท
 ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บัญชาการกองพล หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่จัดตั้งโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์
 นั้น ๆ เป็นผู้ออุมติ

26.4 วงเงินเกินกว่า 2,000,000 บาทขึ้นไป จก.สก.ทพ. เป็นผู้ออุมติ

ข้อ 27 ผู้จัดการโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยที่จัดตั้ง
 โรงเรียนนั้น ๆ ออกคำสั่งแต่งตั้งไว้ เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินของโรงเรียน

ข้อ 28 การรับ - จ่าย ควบคุม และการรักษาเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
 ของทางราชการ

ข้อ 29 ผู้จัดการโรงเรียนและเจ้าหน้าที่การเงิน ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการ
 รับ - จ่าย ควบคุม และการรักษาเงิน

ข้อ 30 เงินที่อยู่ในความรับผิดชอบของกิจการโรงเรียนกองทัพมกอุปถัมภ์ให้นำฝาก
 หน่วยที่ตั้งของโรงเรียนหรือนำฝากธนาคาร หากนำฝากในวันนั้นไม่ทันก็ให้นำฝากวันรุ่งขึ้นหรือ
 วันเปิดทำการวันแรก

ข้อ 31 เอกสารและหลักฐานทางการศึกษาและบริหารงานของโรงเรียนให้ใช้
 แบบฟอร์มของทางราชการทหาร

เอกสารหลักฐานทางการเงินให้เป็นไปตามวิธีการเงินและการบัญชีของโรงเรียน
 ตามที่กรมสวัสดิการทหารบก กำหนดขึ้นโดยได้รับความเห็นชอบจากสำนักปลัดบัญชีกองทัพมก

ข้อ 32 ให้ผู้บังคับบัญชานหน่วยที่จัดตั้งโรงเรียน ส่งกรรมการตรวจเงินและบัญชี
 เงินประจำเดือนของหน่วย ให้ตรวจเงินและบัญชีเงินของกิจการโรงเรียนด้วย

ข้อ 33 ให้ใช้ระบบบัญชีคู่ เป็นหลักในการดำเนินบัญชีของโรงเรียน
 การวางระบบและวิธีการบัญชีให้เป็นตามที่กรมสวัสดิการทหารบกกำหนดขึ้น โดยได้รับความ
 เห็นชอบจากสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพมก

ให้แยกบัญชีเงินของโรงเรียนเป็นอีกชุดหนึ่งต่างหากจากบัญชีเงินราชการของหน่วยที่
จัดตั้งโรงเรียน

ข้อ 34 การบัญชีเงินของกิจการโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ให้ปฏิบัติดังนี้

34.1 ให้ทำปีละ 1 ครั้ง ในวันสิ้นเดือนมีนาคม

34.2 ให้ส่งสำเนาบัญชีเงินรายได้ รายจ่าย งบดุล และรายงานอื่น ๆ

ต่อกรมสวัสดิการทหารบก ภายในเดือนพฤษภาคมทุกปี เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ อสภ.

ตามข้อ 6 ท่อไป

ข้อ 35 ให้กรมสวัสดิการทหารบก เป็นผู้รักษาระเบียนนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ
ปลีกย่อยใดตามความจำเป็น

ข้อ 36 ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525 ประกาศ 28 กันยายน 2525)

ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2516

(ลงชื่อ) พลเอก ทวีข เสนีวงศ์ ณ อยุธยา

(ทวีข เสนีวงศ์ ณ อยุธยา)

รองผู้บัญชาการทหารบก ทำการแทน

ผู้บัญชาการทหารบก

กรมกำลังพลทหารบก

