

374. 00693

ค 898 ค

๖.3

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

๒๑ ต.ค. 2535

ปริญญานิพนธ์

ของ

เสงี่ยม ผดุงญาติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

181813

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานินพจน์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ปาน กิมปี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานินพจน์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)
วันที่ 11 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2535

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ไผ่ศาล หวังพานิช กรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ปาน กิมปี กรรมการร่วม ซึ่งได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนให้ข้อคิดเห็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร. สุรัฐ ศิลปอนันต์ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ได้กรุณาให้แนวทางเกี่ยวกับหัวข้อและรูปแบบการวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ศักดิ์วินทร์ สุวรรณโรจน์ ดร. บุญเลิศ มาแสง อาจารย์ศรัทธัย เอ็นเปรมและอาจารย์เรวัฒน์ สุธรรม ที่ได้ส่งเสริมผู้วิจัยในการศึกษาหาความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ผลสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ไพฑูรย์ ภุณห์เพ็ชร อาจารย์ทองพูล บุญอิง อาจารย์วีระชัย มีช่อธรรม อาจารย์ประถม สมัครพงศ์ และอาจารย์สม น้อยปรีชา ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามตลอดจนได้ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จ

ขอขอบพระคุณอาจารย์สุภาณีศักดิ์ แสนถิ่น อาจารย์อภิชชาติ จีระวุฒิ อาจารย์สุชาติ ศรีนวนนัต อาจารย์ชงชัย เจียมพุก อาจารย์สมจิตต์ สกุลยังสินเจริญ อาจารย์วาสนา โกสีย์วัฒนา อาจารย์ศิริวรรณ อาภรณ์สิทธิ์ อาจารย์ตวันชัย วัฒนิตตระกูล และอาจารย์หรรษา นาวาชนันต์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ สนับสนุน จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกแห่งที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณพรณิมา ผดุงญาติ ที่ได้ติดตาม อดออม และอดกลั้นในสรรพสิ่งและสรรพปัญหาทั้งหลายทั้งปวง เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จ

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากพึงมี ขอน้อมบูชาในพระคุณของคุณพ่อและคุณแม่ผู้กำหนดรูปแบบชีวิตและสร้างแนวความคิดเป็นเครื่องชี้นำชีวิตของผู้วิจัย โดยตลอด

เสน่ห์ ผดุงญาติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	8
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	9
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	10
ประวัติและความเป็นมาของการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู	22
ประวัติความเป็นมาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน	26
โครงสร้างการบริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียน	28
โครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การจัดกระทำกับข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

บทที่	หน้า
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูของในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา ศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ งานบุคคล	54
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่งานบุคคล	81
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน	97
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งาน บุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน	113
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	129
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	129
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	129
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	129
การเก็บรวบรวมข้อมูล	130
การวิเคราะห์ข้อมูล	130
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	130
อภิปรายผล	137
ข้อเสนอแนะ	161
บรรณานุกรม	164
ภาคผนวก	171
ประวัติของผู้วิจัย	188

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน	46
2	ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง	54
3	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	55
4	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ	58
5	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	61
6	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการให้เงินจากงาน	65
① 7	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน	67

8	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	68
9	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	71
10	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	74
11	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการให้พ้นจากงาน	78
12	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน	80
13	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	81
14	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	85

15	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	89
16	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการให้ทุนจากงาน	94
2)	17 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน	96
18	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	97
19	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	101
20	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการพัฒนาบุคลากร	105

21	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการให้เงินจากงาน	110
22	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ทั้ง 4 ด้าน	112
23	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	113
24	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	117
25	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการพัฒนาบุคลากร	121

26	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการให้เงินจากงาน	126
27	เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ทั้ง 4 ด้าน	128

บทนำ

บทนำ

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและได้มาอยู่เสมอ ทฤษฎาพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้คนนับว่ามีความสำคัญเป็นเอก ทั้งนี้เพราะ ทฤษฎาบุคคลจะมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการคือ การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการ ควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้การจัดเกี่ยวกับบุคคลโดยเฉพาะการสรรหาผู้มีความรู้ความ สามารถมาปฏิบัติงานและการทำนุบำรุงดูแลให้บุคคลเหล่านั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม เต็มที่นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เหตุว่าการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและธำรงรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่ดีด้วย โดยความสำคัญดังกล่าวมานี้ นักบริหารที่ดีและสามารถจึงพึงเสริมสร้าง ดูแล เอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาให้ทฤษฎาบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2523 : 1) และเป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" เป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารทฤษฎาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ดังนั้นหากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความ สามารถเข้าปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การให้นาน ที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารในองค์การหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด (สมาน รังสีโสภณญ์. 2531 : 1) ดังนั้น ในองค์การทุกประเภทจึงต้องจัดโครงสร้าง และกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้อย่างเหมาะสม จึงจะถือได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล ถึงกระนั้นก็ตามฮาร์วีย์ (Harvey. 1986 : 102) ยังได้สรุปสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลไว้มีสาระสำคัญว่า ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลจะปรากฏอยู่หลายลักษณะและนับวันก็ยิ่งจะขยายมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารงาน บุคคลต้องประสบปัญหานานัปการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ และปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับระเบียบ ข้อบังคับกับหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความสนใจกับปัญหา ทฤษฎาบุคคลเป็นอันดับแรก

ระบบราชการไทยได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานบุคคลไว้ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาวินัย

และการให้ออกและปลดออก (ตักวรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2529 : 5 - 6) สำหรับการบริหารงานบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้คืนจากงาน

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้รับการก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2528 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 1) โดยก่อนหน้ากองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานระดับแผนกที่ตั้งก่อกำเนิดขึ้นในสำนักงานเลขาธิการกรมโดยมีชื่อว่า "งานการเจ้าหน้าที่" เหตุผลสำคัญที่ต้องเปลี่ยนแปลงฐานะขึ้นเป็นกองเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของบุคลากรจากจำนวน 2,573 คน ในปี 2528 และได้ขยายขึ้นเป็น 6,554 คน ในปี 2533 ในจำนวนบุคลากรทั้งหมดนี้ส่วนใหญ่ประจำอยู่ในสถานศึกษา ทั้ง 80 แห่ง ใน 72 จังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานคร บุคลากรในสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยข้าราชการครู จำนวน 3,273 คน ข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 602 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 1,873 คน รวมทั้งสิ้น 5,748 คน บุคลากรเหล่านี้จะทำหน้าที่ให้ความรู้แก่ประชาชนซึ่งอยู่นอกระบบโรงเรียนทั้งความรู้ในวิชาสามัญ ความรู้ด้านวิชาชีพ การบริการข่าวสารข้อมูลโดยไม่แบ่งแยกกันที่การปฏิบัติงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงแตกต่างไปจากข้าราชการครูของกรมอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูเหล่านี้ย่อมมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากข้าราชการครูกรมอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารพบว่า ปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูในสถานศึกษาดังกล่าวนี้มีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แยกเป็น 4 ด้าน ซึ่งประมวลโดยสังเขปได้ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร สถานศึกษามีส่วนร่วมน้อยในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ข้าราชการครูที่สถานศึกษาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมักจะไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาทั้งด้านความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนขนาดความรู้พื้นฐานอันจำเป็นเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

2. ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้คนปฏิบัติงานอื่นจะทำให้คนปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการสร้างขวัญ สร้างกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูด้วยการจัดสวัสดิการให้ ความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนการให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แก่ข้าราชการครูทุกคน ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนประสบปัญหาการขอย้ายสถานที่ทำงาน การวิ่งเต้นขอเข้ามาปฏิบัติราชการในกรมกองมากมาย อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษานอกแบบโรงเรียนของสถานศึกษาดำลง

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการครูในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีผู้ไปศึกษาต่อในจำนวนน้อย ตลอดจนการฝึกอบรมในบางสาขาวิชาที่จำเป็นแก่การจัดการศึกษา นอกกระบวนยังมีไม่มากนัก จึงทำให้ข้าราชการครูขาดความรู้และทักษะพื้นฐาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการให้ทุนจากหน้าที่การงาน อันได้แก่ การลาออก การให้โอน การโยกย้าย ประจำปีค่าเงินการล่าช้ามาก ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและบางครั้งการปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดทำให้ขาดความเป็นธรรมและเสียประโยชน์ในด้านการบริหาร

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรม การศึกษาเอกชนโรงเรียน จึงได้พิจารณาประเด็นดังกล่าวใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพและการให้ทุนจากหน้าที่การงาน ซึ่งเป็น โอกาสที่จะได้รับข้อมูลการบริหารงานบุคคลมากขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับกองการเจ้าหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยเฉพาะข้าราชการครูให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้ความรู้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1.1 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรม การศึกษาเอกชนโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล
- 1.2 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล
- 1.3 3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน
- 1.4 4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

- 9.1 1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาทางการบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนา การวางระบบงาน การวางตัวบุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่องค์การดังกล่าวนี้เพิ่งได้รับการก่อตั้งและกำลังพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การกำหนด

นโยบายและการวางแผนพัฒนาบุคลากรจะสามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังโดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลอยู่ในระดับสูง
2. ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันจะแตกต่างกัน
4. ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันจะแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

5.1 [1. ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยศึกษาเฉพาะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากรและการให้ทุนจากงาน

5.2 [2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แยกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มผู้บริหารจากสถานศึกษา 80 แห่ง รวม 250 คน

2.1.2 กลุ่มเจ้าหน้าที่งานบุคคลจากสถานศึกษา 80 แห่ง รวม 160 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา แห่งละ 1 คน จำนวน 80 คน และสุ่มจากเจ้าหน้าที่งานบุคคล แห่งละ 1 คน จำนวน 80 คน รวม 160 คน

5.3 [3. ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพของข้าราชการครูซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล

3.1.2 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาที่มีต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุน

จากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

8.1 [1. สภาพปัญหาการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดข้อขัดข้องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงาน ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินการบริหารบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายได้

1.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบหา การรับสมัครและการเลือกสรร (สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง)

1.2 การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้งาน การจัดสวัสดิการ การให้ความมั่นคงปลอดภัย การให้ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม การอนุญาตให้ศึกษาต่อ การดูงาน และการให้ข่าวสารความรู้

1.4 การให้พ้นจากงาน หมายถึง แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการย้าย การโอน การให้ออกจากงาน และการให้ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน

8.2 [2. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ และผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

8.3 [3. เจ้าหน้าที่งานบุคคล หมายถึง บุคคลที่หัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

8.4 [4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ช่วงเวลาที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลได้รับการแต่งตั้งมอบหมายจากผู้มีอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ 24 ตุลาคม 2534 โดสแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1-4 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ถึง 1 ปี จะถือว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง 1 ปี

8.5 [5. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ประชาชน รวม 80 แห่ง จำแนกเป็น

5.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้

จังหวัดสงขลา และศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานดูแลให้คำปรึกษาในด้านวิชาการการศึกษาออกโรงเรียนให้กับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดในแต่ละภาค

5.2 ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 72 แห่ง แต่ละจังหวัดมีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด 1 แห่ง เท่ากับจำนวนจังหวัด มีหน้าที่บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติการ สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ อุดหนุน และให้บริการการศึกษา ควบคุมดูแล ตรวจสอบ และนิเทศติดตาม รายงาน ประเมินมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ประเมินผล ออกหลักฐานการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาออกโรงเรียนในแต่ละจังหวัดที่รับผิดชอบ

5.3 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1 แห่ง มีหน้าที่ฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของประชาชน เป็นศูนย์กลางทดลอง สาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ ปฏิบัติงานวิชาอาชีพ การสหกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นศูนย์กลางประสานงานและจัดการศึกษาออกโรงเรียนบริเวณชายแดน

5.4 ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 แห่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม การจัดการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิชาชีพด้วยตนเอง ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สร้างและพัฒนาข้อสอบมาตรฐาน หลักสูตรการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญ วิชาชีพด้วยตนเองในเขตกรุงเทพมหานคร

5.5 ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก จำนวน 1 แห่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร กำกับ ดูแลและติดตามผลการจัดการศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญวิชาชีพด้วยตนเองทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย การสร้างข้อสอบและการบริหารการสอบปลายภาคเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งวิธีเรียนชั้นเรียนวิธีเรียนทางไกล และวิธีเรียนด้วยตนเอง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูของสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าและวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้ศึกษาจึงกำหนดสาระสำคัญประกอบการศึกษาไว้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล
2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
4. ประวัติความเป็นมาของการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
 - 4.1 การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในอดีต
 - 4.2 หลักการในการจัดระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู
 - 4.3 โครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
 - 4.4 ระบบวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
 - 4.5 องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
5. ประวัติความเป็นมาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
6. โครงสร้างการบริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียน
7. โครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา
 - 7.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค
 - 7.2 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 - 7.3 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี
 - 7.4 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร
 - 7.5 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4 - 7) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึงการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา การพัฒนาอัตรา เงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

สตอล (Stahl. 1971 : 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึงผลรวมของความเกี่ยวข้องของทรัพยากรบุคคลในราชการซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้เกิดประโยชน์กับราชการได้มากที่สุด เพราะการบริหารเป็นวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ไนโกร (Nigro. 1973 : 37) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลคือศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและคุณภาพ ส่วนเบชี (Beach. 1965 : 54) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในราชการ

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 8) เสนอความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนที่มีคุณค่าและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานด้วยความสนใจ มีพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สุกิจ จุลละนันท์ (2514 : 15) เห็นว่าการบริหารงานบุคคล คือการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การ โดยองค์การทั้งนี้ นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้เงินจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการไปแล้ว

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2531 : 1) อธิบายว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ หรือ หน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณาบุคคลให้เงินจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 3) ให้นิยามของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมนั้นทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนั้น สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2530 : 16) ยังให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้อีกว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การ

กำหนดความต้องการบุคลากร การสรรหา การใช้ การพัฒนา การจูงใจ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การดำเนินการทางวินัย จนกระทั่งการให้พ้นจากราชการ

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึงการบริหารหรือการจัดการงานในหน้าที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้นและรัดกุมว่า เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร

เสนาะ ตีเขาว์ (2516 : 3) ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารบุคคลนั้นเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อบุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด อันจะเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบในด้านการแข่งขันและได้รับผลมากที่สุด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 5) ได้ยืนยันถึงความสำคัญของบุคคลไว้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นได้ แต่มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และขณะเดียวกันก็มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ

นิพนธ์ ศศิธร (2520 : 25) ได้กล่าวอีกว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบองค์การ เพราะคนเป็นผู้ทำงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ องค์การแบบรูปนัยได้กำหนดหน้าที่และความสัมพันธ์ที่แน่ชัดไว้ ย่อมเป็นเครื่องกระตุ้นที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งให้คนมีความมุ่งมั่นในงานเพราะรู้ถึงภารกิจ บทบาท และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์การทั้งหมด

เฟรนช์ (French. 1978 : 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะ

เป็น "ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด" (a major subsystem) ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 2) เห็นว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อุทัย หิรัญโต (2531 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า "คน" หรือ "มนุษย์" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้

ในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงพอ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่น ๆ ก็ลดลงน้อยลง ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้นก็น่าจะเป็นเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งที่มีชีวิตจิตใจซึ่งเป็นมนุษย์บุคคล ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 19 - 20) ได้จำแนกกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 22 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางแผนโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดขึ้น ตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงานและการสอบไล่
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ

11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้เงินจากงาน
21. การจัดระบบบำเพ็ญบำนาญ
22. การศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับตัวบุคคล

แคสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 42 - 43) เห็นว่า บทบาทของการบริหารงานบุคคลของครูต้องเกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการปฏิบัติ 11 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การบรรจุ (Induction)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. การให้ค่าตอบแทน (Compensation)
7. การพัฒนา (Development)
8. การปฏิบัติต่อเนื่อง (Continuity)
9. การให้ความมั่นคง ปลอดภัย (Security)
10. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
11. การให้ข่าวสาร (Information)

ภิญโญ สาธร (2519 : 157) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลฝ่ายครูนั้น มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การให้ได้มา

2. การทำนุบำรุงรักษา
3. การพัฒนา
4. การให้เงินจากงาน

✓ ชงชัย สันติวงษ์ (2525 : 35 - 37) กล่าวว่า หน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคล จะเป็นกระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวพันกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหาและการคัดเลือก
4. การปฐมนิเทศ บรรจุ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การอบรมและพัฒนา
6. การจ่ายค่าตอบแทน
7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์
8. การใช้วินัยควบคุมและการประเมินผล

✓ หนังสื ทักษะคิดกร์ (2530 : 22 - 23) กล่าวว่า ภารกิจหลักในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีอยู่ 8 ประการ คือ

1. การวางแผนกำลัง หรือ การจัดอัตรากำลัง (Manpower Planning)
2. การสรรหา หรือ การรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment)
3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection)
4. การนำเข้าสู่งาน (Induction)
5. การประเมินบุคลากร (Evaluation)
6. การพัฒนาบุคลากร (Development)
7. การตอบแทนบุคลากร (Compensation)
8. การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (Security)

✓ สุวัฐ ศิลปอนันต์ (2530 : 19) เห็นว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูน่าจะประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การกำหนดตำแหน่ง
3. การสรรหา
4. การบรรจุ-แต่งตั้ง
5. การย้าย-โอน

6. การพัฒนา
7. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ
8. การเลื่อนตำแหน่ง
9. การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์-ร้องทุกข์
10. การจัดสวัสดิการ
11. การทะเบียนประวัติ
12. การพ้นจากราชการ

เวย์น และ โน (Wayne and Noe. 1990 : 8 - 10) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขอบเขตของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ คือ

1. การวางแผนและการคัดเลือกบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจัดผลประโยชน์ตอบแทน
4. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
5. การสร้างแรงงานสัมพันธ์
6. การวิจัยทัศนคติการบุคคล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเป็น 4 ด้าน คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้เงินจากงาน

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรมีกระบวนการอยู่ 3 ขั้นตอนคือ

1.1 การสรรหา ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 133) ได้ให้คำนิยามของการสรรหาบุคคลว่า การสรรหาบุคคลคือกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าเขาให้สมัครทำงานในองค์การ สมพงษ์ เกษมสัน (2523 : 63) เห็นว่า การสรรหาบุคคลของหน่วยราชการเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะผู้ที่ได้รับราชการย่อมยึดอาชีพรับราชการเป็นหลักหากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก และได้สรุปไว้ว่าการเลือกสรรบุคคลควรกระทำด้วยความยุติธรรม หนีเงินเพราะทำให้รอบคอบด้วยวิจรกิจญาณอันถ่องแท้ ส่วนไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 91) ได้กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลไว้ ดังนี้

1.1.1 การประกาศชักชวนหรือโฆษณา การประกาศชักชวนนี้ ควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมสมควร หรือให้มีช่วงเวลาเพียงพอแก่การที่จะได้รู้กันทั่วไปและพิจารณาตัดสินใจ วิธี การประกาศชักชวนเป็นวิธีการที่นิยมกันแพร่หลายที่สุด และนิยมประกาศชักชวนแบบทั่วไป และชักชวน เป็นรายตัว

1.1.2 การประกาศโฆษณาเพื่อให้คนมาสมัครงานต้องก่อให้เกิดความสนใจ ในการนี้จึงควรหลีกเลี่ยงการประกาศโฆษณาที่ปะปนกับเรื่องอื่น ๆ หรือประกาศโฆษณาปะปนกับ ข้อความโฆษณาสารพัดเรื่อง เพราะอาจผ่านสายตาผู้ที่สนใจ

1.1.3 ควรใช้สื่อโฆษณาให้มากที่สุด คือ ประกาศโฆษณาทั้งในทางหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ตลอดจนลงโฆษณาในวารสารของสถานศึกษา และวงการอาชีพต่าง ๆ โดยคำนึงถึงหลักการที่ว่า สื่อความรู้นั้นจะต้องเป็นเครื่องมือนำข่าวไปถึงบุคคลที่ต้องการให้รู้โดยตรง เป็นสำคัญ เช่นต้องการรับสมัครบุคคลที่จะจบการศึกษาจากวิทยาลัยนิตยสาร ก็ควรประกาศโฆษณาใน วารสารนิตยสาร เป็นต้น

1.1.4 จัดทำบัญชีรายชื่อและสถานที่ตั้งของโรงงาน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย สำนัก จัดหางาน สถานแรงงาน และหน่วยงานแนะแนวอาชีพ และแจ้งเรื่องตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ

1.1.5 เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาสมัครกิจการของ หน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อดึงดูดความสนใจแก่ผู้เข้ามาชมและสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียน นิสิต นักศึกษา

1.1.6 ประกาศโฆษณากิจการความก้าวหน้าหรือผลงานดีเด่นของหน่วยงานใน สื่อมวลชนต่าง ๆ ให้แพร่หลาย ทั้งนี้เป็นวิถีทางหนึ่งในการสร้างความนิยม (Goodwill) ให้แก่ องค์การซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมาสมัคร เข้าทำงานได้ไม่มากนัก

1.1.7 ให้คนงานที่ทำอยู่แล้วแนะนำให้ (Recommendation of Present Employees) คนงานที่ทำอยู่แล้วย่อมรู้ถึงสภาพความเป็นไปขององค์การ และลักษณะของงานที่ทำดี อยู่แล้ว จึงอาจจะแนะนำบุคคลที่ตนเห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่การใช้วิธีนี้พึงระมัดระวัง เพราะโดยทั่วไปคนงานมักจะแนะนำพวกญาติมิตรหรือพวกน้องของตนเท่านั้น

วิธีการสรรหาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ในประเทศที่ผู้คนนิยมประกอบอาชีพ รับราชการอาจจะไม่จำเป็นจะต้องกระทำหลาย ๆ วิธี เพียงแต่ประกาศโฆษณาให้ทราบถึงตำแหน่ง ว่าง โดยปิดประกาศไว้ที่หน่วยงานเพียงวิธีเดียวก็อาจจะเพียงพอ แต่ในประเทศที่ประชาชนไม่นิยม รับราชการ เช่น ในประเทศที่พัฒนาแล้วโดยทั่วไปวิธีการสรรหาบุคคลจำเป็นต้องคิดค้นวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้มากที่สุด

สำหรับการสรรหาบุคคลภายนอกมาเป็นข้าราชการครู คณะกรรมการ ข้าราชการครูกำหนดแนวทางไว้ 2 วิธี คือการสอบแข่งขัน และการคัดเลือก (สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครุ. 2528 : 5)

การสอบแข่งขัน เป็นการสอบเพื่อสรรหาบุคคลภายนอกเข้ารับราชการ หรือสอบแข่งขันข้าราชการครูเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การบรรจุจะต้องบรรจุเรียงตามลำดับที่สอบได้ การรับสมัครจะต้องรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

การคัดเลือก คือการพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะของบุคคลให้ได้ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีประเมินบุคคล หรือโดยวิธีอื่นใดก็ได้ ทั้งนี้ อาจทำการคัดเลือกเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะกลุ่ม โดยไม่จำเป็นต้องประกาศให้ผู้อื่นที่มีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับมาสมัครก็ได้

1.2 การเลือกสรร อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 64) ให้ความเห็นว่า การเลือกสรรบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญ หรือเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะการที่จะให้得人ดี คนมีความรู้ความสามารถ และคนที่เหมาะสมมาทำงานหรือไม่ อยู่ที่การเลือกสรรหรือวิธีการเลือกสรร ระบบการเลือกสรรที่ใช้อยู่มีสองระบบ คือ

1.2.1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

การสรรหาบุคคลโดยระบบนี้ เป็นการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มิได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการให้พ้นจากตำแหน่งก็จะกระทำตามแต่ผู้มีอำนาจเห็นสมควร โดยมีได้มีระเบียบแบบแผนแต่อย่างใด ระบบนี้ยังรวมถึงระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระบบเครือญาติ และระบบเล่นพรรคเล่นพวก

1.2.2 ระบบคุณธรรม (Merit System)

การสรรหาบุคคลโดยระบบนี้ ดำเนินการบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยการเข้าสอบแข่งขันในระหว่างบุคคลที่มีความสามารถครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมือง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ สมาน วัชโรภักดิ์ (2531 : 9 - 11) ได้กล่าวถึงหลักการของระบบคุณธรรมว่ามีรากฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1.2.2.1 การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยสอบแข่งขัน เพื่อเลือกเฟ้นคนที่มีความรู้ความสามารถ (Competence) ส่วนหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นก็พิจารณาจากภูมิความรู้ความสามารถ และมีผลปฏิบัติงานดีเด่น

1.2.2.2 ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) หมายถึง เสรีภาพในการสมัครเข้าทำงานมิได้มีขอบเขตจำกัดหากบุคคลมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ไม่ว่าจะนับถือศาสนา ฐานะ เพศ ฯลฯ ก็มีสิทธิ์ที่จะสมัครทำงานได้

1.2.2.3 หลักประกันความมั่นคง (Security or Tenurs) หมายถึง

หลักประกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จะไม่ให้ถูกออกจากงานโดยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมือง

1.2.2.4 ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

มีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมืองแต่มีได้ หมายความว่า ข้าราชการประจำจะไม่มีสิทธิ์ในการออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือไม่มีสิทธิ์เป็นสมาชิกพรรคการเมือง

✓ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (2521 : 57) กล่าวว่า เพื่อให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้คือ

1. การเลือกสรรจากคนจำนวนมาก
2. เลือกสรรโดยคณะกรรมการ
3. มีเกณฑ์ในการคัดเลือก
4. สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ทุกฝ่าย

1.3 การบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุหมายถึงการรับบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ส่วนการแต่งตั้ง หมายถึงการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินเดือนของตำแหน่งนั้น

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2530 : 35 - 36) กล่าวว่า iva กวที่การบรรจุและแต่งตั้งในกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู อาจจำแนกได้ 16 กรณี คือ

1.3.1 กรณีการบรรจุและแต่งตั้ง มี 8 กรณี ได้แก่

- 1.3.1.1 การบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้
- 1.3.1.2 การบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งได้แก่ การคัดเลือกผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด และกรณีอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูอนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

1.3.1.3 การบรรจุและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3.1.4 การบรรจุข้าราชการครูผู้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

1.3.1.5 การบรรจุข้าราชการครูผู้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

1.3.1.6 การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการครูกลับเข้ารับราชการ

1.3.1.7 การบรรจุผู้เคยเป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตาม

กฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการ

1.3.1.8 การรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นมา
บรรจุและแต่งตั้ง

1.3.2 กรณีการแต่งตั้ง มี 8 กรณี ได้แก่

1.3.2.1 การย้ายข้าราชการครู

1.3.2.2 การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู

1.3.2.3 การรับโอนและการให้โอนข้าราชการครู

1.3.2.4 การแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กลับไปดำรง

ตำแหน่งเดิม

1.3.2.5 การแต่งตั้งผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

กลับเข้าดำรงตำแหน่ง

1.3.2.6 การสั่งให้ข้าราชการครูประจำหน่วยงานทางการศึกษาประจำ

กรม หรือประจำกอง

1.3.2.7 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.3.2.8 การสั่งให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่ง

2. การบำรุงรักษาบุคลากร

วลีชัย จันทน์ (2522 : 11) ได้ให้ความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ว่าเป็น การดำเนินงานที่มุ่งให้บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ มีความพึงพอใจเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ อำนาจผลประโยชน์ให้กับองค์การ การบำรุงรักษาบุคลากรอาจนิยามครอบคลุมไปถึง 3 กระบวนการ คือ กระบวนการอัตราค่าตอบแทน กระบวนการรักษาความปลอดภัยและการรักษาสุขภาพอนามัยและ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคคลผู้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ เดวิส (Davis. 1967 : 212 - 213) ยังได้กล่าวอีกว่า การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการสร้างความ พึงพอใจ หรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาใน หน่วยงานซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนั้น ๆ แล้ว หน่วยงานนั้นย่อมจะได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้มากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลจะทำงานให้กับ องค์การหรือหน่วยงานได้นานและมีประสิทธิภาพได้นั้น วิทยุ โสธร (2517 : 212 - 213) ได้ กล่าวว่า จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจดังนี้

2.1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ ซึ่งถ้าผู้ให้ได้สรรเสริญความดี ความชอบประกอบแล้ว จะช่วยให้ผู้รับมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานในองค์การหรือหน่วยงานยิ่งขึ้น ถ้าหากเป็นกรณีที่ผู้รับหลาย ๆ คนได้รับสิ่งจูงใจนี้ไม่เท่ากัน ผู้บริหารจะต้องแสดงเหตุผลให้ทราบ โดยทั่วกัน

2.1.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดี มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น มีโอกาสได้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งการจูงใจในลักษณะนี้จะได้ประโยชน์มากสำหรับคนที่อยู่ในสภาพที่อึดอัดทางวัตถุ โดยให้เกิดหรือตำแหน่งงานแทน แทนที่จะให้เงินหรือสิ่งของ เงินหรือสิ่งของจะมีปริมาณมากจริง ๆ

2.1.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว ถ้าเป็นหัวหน้าก็มีโต๊ะทำงานที่ใหญ่กว่าบุคคลอื่น ๆ มีพัดลมส่วนตัวที่มีขนาดใหญ่กว่าบุคคลอื่น ๆ มีพัดลมส่วนตัวเฉพาะตำแหน่ง มีสิทธิลงนามสั่ง มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง หรือมีอำนาจใช้คนหรือสิ่งรถโรงเรียนได้ รวมทั้งการลดชั่วโมงสอน และการให้สวัสดิการ เป็นต้น

2.2 ประโยชน์ที่ได้รับเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในหน่วยงานหรือโรงเรียนเกิดความพึงพอใจ มีขวัญในการทำงานแล้ว ย่อมนำประโยชน์มาให้กับหน่วยงานนั้น ๆ หลายประการ ดังที่ อุกฤษ หิรัญโต (2531 : 181 - 182) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญในการทำงานแล้วจะทำให้เกิด

2.2.1 ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่

2.2.2 เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของคนในหน่วยงาน

2.2.3 ความสามัคคีในหมู่คณะ

2.2.4 เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ

2.2.5 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานหรือโรงเรียน

3. การพัฒนาศักยภาพ

✓ พันธ์ ทัศนาคินทร์ (2530 : 152) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาศักยภาพว่า เป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องอย่างไม่มีความจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองตอบความต้องการ

ของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2531 : 73) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

วิทยุ สาธร (2519 : 161) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด

จากการศึกษาคำจำกัดความเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะจะเป็นการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถและวิธีการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. : 177 - 184) ได้กำหนดประเภทกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

3.1 กิจกรรมพัฒนาบุคคลในขณะทำงาน (On the Job Training and Development Activities) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ในสถานที่ทำงาน แหล่งความรู้มักจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้อยู่ในหน่วยงานนั้น ซึ่งได้แก่

3.1.1 การสอนงาน (Coaching)

3.1.2 การสลับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation)

3.1.3 การให้ทดลองงาน (Trail Assignment) หรือการมอบหมายให้ทำการแทนบางเรื่อง (Delegation)

3.1.4 การให้รักษาการแทน

3.1.5 การให้เรียนงาน (Understudy) หรือการมอบให้เป็นผู้ช่วยในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ

3.1.6 การตั้งเป็นคณะทำงาน หรือ คณะกรรมการ (Working Group or Committee)

3.1.7 การพาไปสังเกตการณ์ หรือดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

3.2 กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลนอกระบบทำงาน (Off the Job Training and Development Activities) เป็นกิจกรรมที่ผู้ได้รับการพัฒนาจะต้องละจากงานประจำชั่วคราว

เพื่อเข้าร่วมกิจกรรม แหล่งความรู้ไม่จำกัดเฉพาะภายในหน่วยงาน แต่อาจเป็นสถาบันเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม หรือหน่วยงานอื่นใดก็ได้ ได้แก่

3.2.1 การจัดโครงการฝึกอบรม

3.2.2 การให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันทางการศึกษา

3.2.3 การเข้าเป็นสมาชิกในสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ และการเข้าร่วมประชุมทาง

วิชาการ

3.3 กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self Development Activities) เป็นกิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมด้วยตนเอง แหล่งความรู้ส่วนใหญ่จะได้แก่เอกสาร ตำรา อุปกรณ์ ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กิจกรรมประเภทนี้ได้แก่

3.3.1 การศึกษาจากข้อเขียน บทความ เอกสาร ตำราต่าง ๆ

3.3.2 คู่มือ

3.3.3 การศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction)

3.3.4 การเรียนการสอนทางไกล (Distant Learning) หรือที่เร็วกว่าการ

สอนทางไปรษณีย์

4. การให้เงินจากงาน

กฎหมาย ส.ร. (2517 : 453) ได้ให้ความหมายของการให้เงินจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ รับเงินจากหน้าที่การงาน และบุคคลซึ่งจะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 42) ได้กำหนดนิยามของการออกจากราชการไว้ว่า หมายถึงการพ้นจากการเป็นข้าราชการ ซึ่งโดยปกติจะมีอยู่หลายกรณีด้วยกันคือ การตาย การออกจากราชการเมื่อปลดเกษียณอายุ ได้รับอนุญาตให้ลาออก ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก ถูกสั่งให้ออกในกรณีอื่น ๆ ส่วนบุคคลที่ เพียงตรง (2519 : 201) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า การพ้นจากความเป็นข้าราชการ หมายถึงการที่ข้าราชการคนหนึ่งคนใดออกจากราชการไป จะด้วยความสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ได้

สำหรับข้าราชการครูที่จะพ้นจากงานไป มีอยู่หลายสาเหตุพอสรุปรวมได้ 4 กรณีคือ

4.1 การย้าย หมายถึงการสั่งให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งอื่น ในระดับเดียวกันภายในหน่วยงานทางการศึกษา หรือกรมเดียวกัน ในบางกรณีอาจมีการสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมก็ได้ (อภิชาติ จีระวุฒิ. 2530 : 7)

4.2 การโอน หมายถึงการแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง หรือกรมหนึ่ง

ให้ดำรงตำแหน่งในอีกกระทรวง ทบวง หรือกรมหนึ่ง ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กรณี (อภิชาติ จีระวุฒิ. 2530 : 6) คือ

4.2.1 การโอนข้าราชการครู หมายถึงการที่ข้าราชการครูไปรับราชการในต่างกรมโดยขาดจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนในกรมเดิม

4.2.2 การโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานเทศบาลมาบรรจุเป็นข้าราชการครู หมายถึงการรับข้าราชการที่มีไม่ใช่ข้าราชการครู หรือพนักงานเทศบาล มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

4.3 การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หมายถึงการที่ข้าราชการครูรายใดรายหนึ่งได้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และมีเกียรติภูมิหรือสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น (อภิชาติ จีระวุฒิ. 2530 : 7)

4.4 การออกจากราชการ ซึ่งมีอยู่ 16 กรณีย่อย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 42 - 57) ได้แก่

4.4.1 ตาย

4.4.2 พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

4.4.3 ได้รับอนุญาตให้ลาออก

4.4.4 ถูกสั่งให้ออกจากระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือ ไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่

4.4.5 ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้น

4.4.6 ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการครู

4.4.7 ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ

4.4.8 ออกไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

4.4.9 ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสมหรือบกพร่องในหน้าที่

4.4.10 ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทิน หรือมีวทมอง

4.4.11 ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- 4.4.12 ออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- 4.4.13 ถูกลงโทษให้ออก
- 4.4.14 ถูกลงโทษปลดออก
- 4.4.15 ถูกลงโทษไล่ออก
- 4.4.16 ออกเพราะขบถเล็กตำแหน่ง

ประวัติและความเป็นมาของการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

1. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในอดีต

ก่อนที่จะมีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 นั้น การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู อยู่ภายใต้กำกับดูแลของคุรุสภาและคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) กล่าวคือข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการครูที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น คุรุสภาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะที่เป็นองค์การกลางในการบริหารบุคคลของข้าราชการครู ส่วนข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู หรือข้าราชการครูส่วนจังหวัดซึ่งสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กระทรวงมหาดไทย) คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 1 - 2)

สำหรับหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูนั้น คณะอนุกรรมการจัดทำระบบบริหารงานบุคคลในการเปลี่ยนแปลงได้ให้เหตุผลรวมทั้งหลักการไว้ว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับโครงสร้าง และระบบบริหารการศึกษาใหม่ ที่มุ่งเน้นการมอบอำนาจการดำเนินงานไปให้ระดับจังหวัดให้มากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูเสียใหม่ โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

1. แยกหน่วยงานบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูออกจากสถาบันวิชาชีพครู เนื่องจากในปัจจุบัน คุรุสภาต้องทำหน้าที่สองประการ คือเป็นหน่วยงานบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการ และในขณะเดียวกันก็เป็นสถาบันวิชาชีพครู ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมและพิทักษ์ผลประโยชน์ของครู การปฏิบัติตามหน้าที่ทั้งสองประการของคุรุสภาได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของคุรุสภาเอง ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานไม่อาจบรรลุตามเป้าหมายได้

เพื่อจัดปัญหาดังกล่าวข้างต้น การให้คุรุสภาทำหน้าที่เฉพาะเป็นสถาบันวิชาชีพครู

ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์เดิมของการจัดตั้งครุสภา ส่วนหน้าที่การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ควรมอบให้หน่วยงานใหม่ดำเนินการ

2. การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ได้กำหนดให้ครูสภามีฐานะเป็นนิติบุคคล ไม่ได้เป็นส่วนราชการ ดังนั้น การที่มอบหมายให้ครูสภาดำเนินการบริหารงานบุคคลแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด ได้ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญหลายประการ คือ

2.1 บุคลากรของครุสภา เนื่องจากครูสภามีได้เป็นส่วนราชการ บุคลากรของครูสภามีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการครุสภาไม่ได้เป็นข้าราชการ ทำให้สำนักงานเลขาธิการครุสภา ไม่สามารถสรรหา และคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคลไว้ได้นาน เนื่องจากขาดโอกาสความก้าวหน้าและมีค่านิยมน้อยกว่าข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของครุสภามักจะปฏิบัติงานในระยะสั้น เมื่อสามารถเข้ารับราชการได้มักจะลาออกไปทำให้อัตราการเข้าออกของเจ้าหน้าที่สูง และการพัฒนาบุคลากรก็มีข้อจำกัดมากขึ้น เนื่องจากปัญหาข้างต้น

2.2 ในด้านของผู้รับบริการ คือ ข้าราชการครูมีความรู้สึกว่าการที่เจ้าหน้าที่ของครุสภาไม่ได้เป็นข้าราชการนั้น มักจะไม่เข้าใจปัญหาและความต้องการของข้าราชการ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น จำเป็นจะต้องจัดตั้งส่วนราชการเพื่อรับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูขึ้น

3. เนื่องจากอาชีพครูมีลักษณะงานการดำเนินงานแตกต่างกับอาชีพอื่นในปัจจุบัน จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาครูในบางเรื่องที่เป็นของข้าราชการครูโดยเฉพาะ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูสอดคล้องกับลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จึงควรที่จะมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ

4. ในเรื่องการมอบอำนาจทางการบริหารงานบุคคล ในปี พ.ศ. 2523 มีข้าราชการครูกว่า 400,000 คน ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นได้ โดยเฉพาะข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลไปดำเนินการในระดับจังหวัดและระดับกรม ส่วนหน่วยงานทางการบริหารงานบุคคลกลางนั้น มีหน้าที่เฉพาะการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารงานบุคคล เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดให้หน่วยงานบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในระดับจังหวัดไว้ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อการนี้โดยเฉพาะ

จากสาเหตุสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ แยกจากครูสภา

2. หลักการในการจัดระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

ในการจัดทำระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูนั้นคณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล ได้กำหนดหลักการไว้ดังนี้ (คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล. 2523 : 53)

1. หลักเอกภาพของวิชาชีพ คือให้ข้าราชการครูทุกประเภทมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพียงองค์กรเดียว
2. หลักความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นกันของข้าราชการครูทุกประเภท
3. หลักความสอดคล้องกันระหว่างรูปแบบขององค์กรบริหารงานบุคคลกับโครงสร้างระบบบริหารการประถมศึกษา
4. หลักการมอบอำนาจในองค์การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดและระดับกรม โดยให้การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ดำเนินการในระดับจังหวัดหรือกรม

3. โครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในปัจจุบันประกอบด้วยโครงสร้างหลัก 2 ส่วน คือ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2525 : 47)

1. ส่วนที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู
2. ส่วนที่เป็นผู้บริหารงานบุคคล ได้แก่ผู้มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ

4. ระเบียบวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในปัจจุบันนี้ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ในการนี้คณะกรรมการข้าราชการครูจะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โดยมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานอันเป็นกฎ

ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารงานบุคคลในส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ปฏิบัติและคอยตรวจสอบควบคุมหรือกำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานบุคคลดังกล่าว ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 นั้น หากกล่าวแยกเป็นประเภทของงานที่ปฏิบัติแล้ว สามารถแยกออกได้เป็น 7 ประการ ดังนี้

1. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและให้ได้รับเงินเดือน
2. เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง
3. เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. เกี่ยวกับการวินัยและการรักษาวินัย
5. เกี่ยวกับการออกจากราชการ
6. เกี่ยวกับการอุทธรณ์
7. เกี่ยวกับการร้องทุกข์

5. องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเรียกโดยย่อว่า "ก.ค." เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ซึ่งมีอยู่ 493,326 คนในปี 2529 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2529 : 18) องค์การกลางบริหารงานบุคคลดังกล่าวนี้ มีหน้าที่หลัก ๆ อยู่ 3 ประการ คือ

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อใช้สำหรับข้าราชการครู
2. ควบคุม ดูแลการปฏิบัติของกรมเจ้าสังกัดของข้าราชการครูและสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมาย หรือ ก.ค.กำหนด
3. ปฏิบัติการบางประการเกี่ยวกับข้าราชการครูตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 10 และ ตำแหน่งศาสตราจารย์ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2525 : 83)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ ก.ค. มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2. ออกกฎ ก.ค.และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

3. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.ค. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับได้

4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ ชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษา และการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในภาวนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยงานทางการศึกษาและกรม ให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุการแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ตลอดจนรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของข้าราชการครูไปยัง ก.ค.

5. รายงานมายกรัฐมนตรีในกรณีที่ปรากฏว่า หน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดใด หรือผู้มีอำนาจปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาสั่งการต่อไป

6. รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

7. รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนตามคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด สำหรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรเดียวกันด้วย

8. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

9. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

ประวัติความเป็นมาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียน มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานก่อนที่จะมีการศึกษาในระบบโรงเรียนเสียอีก หากศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาของไทยในอดีต ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีเป็นต้นมา จะพบว่าการศึกษาที่มีความเจริญรุ่งเรือง ไม่น้อยทีเดียว แม้ว่าจะไม่มีโรงเรียน แต่ประชาชนสมัยนั้นก็แสวงหาความรู้และแหล่งที่เรียนได้ตามที่ตนปรารถนา โดยที่การจัดการศึกษาในสมัยสุโขทัยของเราเหล่านั้นยังไม่มีระบบที่แน่นอน ยังไม่มีโรงเรียนตั้งขึ้นเป็นกิจลักษณะ เว้นจากการศึกษาในครอบครัวแล้วจะมีก็เพียงวัง และวัด หรือ สำนักอันเป็นที่อยู่ของสงฆ์เท่านั้นที่จัดว่าเป็นสถานศึกษาของคนไทยในสมัยนั้น

การเรียนการสอนในรูปของการให้การศึกษาแก่พระภิกษุโรงเรียนตามรูปแบบของการศึกษาตามความสนใจ โดยให้ วัด สำนักเรียน ครบครัน และใช้ผู้รู้ชำนาญการในศิลปวิทยาแขนงต่าง ๆ เป็นผู้ถ่ายทอดนี้ ได้ดำเนินมาเป็นระยะเวลานานนับศตวรรษตั้งแต่อาณาจักรสุโขทัยก่อตั้งขึ้นเมื่อพุทธศตวรรษที่ 18 จวบจนกระทั่งถึงพุทธศตวรรษที่ 25 นับเป็นระยะเวลายาวนานถึง 6 ศตวรรษครึ่งที่แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแบบไทย ๆ หรือแบบตะวันออกแท้ ๆ นี้ มิได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเลย ยกเว้นในช่วงระยะที่มีการติดต่อกับตะวันตกอย่างมากในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2200 - 2231) แต่พอในรัชกาลต่อมาคือสมัยสมเด็จพระเพทราชา ไทยก็ปิดประเทศอีกครั้งหนึ่งและมาเปิดประเทศใหม่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2367 - 2394) แต่ก็ด้วยความระแวงระวังอย่างมาก วิชาการของตะวันตกจึงเริ่มเผยแพร่เข้ามาสู่ระบบการศึกษาไทยแต่บัดนั้น แต่ก็มีอิทธิพลอยู่ในหมู่คนระดับสูงและจำนวนน้อยเท่านั้น เพิ่งมาเริ่มมีผลอย่างกว้างขวางในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411 - 2453) เป็นต้นมา (ทวีป อภิสิทธิ์. 2523 : 24 - 25) หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศแล้ว รัฐบาลได้ตกลงวางนโยบายจัดการศึกษาผู้ใหญ่ และได้แถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎรเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2480 ซึ่งในสมัยนั้นพระยาหลวงพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี ต่อมาเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2480 รัฐบาลก็ได้แต่งตั้งกรรมการพิจารณาเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นคณะหนึ่งให้ทำหน้าที่พิจารณาวางโครงการที่จะดำเนินงานต่อไป จนกระทั่งรัฐบาลพระยาหลวงพยุหเสนาได้สิ้นสุดลงตามนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญ รัฐบาลใหม่ซึ่งมีหลวงพิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้รับช่วงเอานโยบายดังกล่าวดำเนินการต่อไป และได้แถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎรอีกครั้งเป็นครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2481 ในส่วนที่ว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ว่าการศึกษาภาคผนวกจะพยายามจัดให้ผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือได้รับการศึกษาจนอ่านออกเขียนได้ และรู้หน้าที่พลเมือง

ต่อมา รัฐบาลอภัยภูติได้กระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าของเรื่องดำเนินการจัดการศึกษาผู้ใหญ่อีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากการศึกษาของเด็ก โดยตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2483 จนถึงปี พ.ศ. 2494 กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้โอนมาสังกัดในกรมประชาศึกษา ซึ่งต่อมากรมประชาศึกษาได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "กรมสามัญศึกษา" (กรมสามัญศึกษา. 2510 : 1-5) กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสามัญศึกษาเป็นเวลายาวนานถึง 28 ปี จนถึงปี พ.ศ. 2522 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นโดยรวมหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนเข้าด้วยกันได้แก่กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษา กรมวิชาการ ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2522 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2522

(กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 51)

โครงสร้างการบริหารกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แบ่งส่วนราชการตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2534 ออกเป็น 9 กอง ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองแผนงาน
5. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
6. กองส่งเสริมปฏิบัติการ
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
8. ศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษา
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

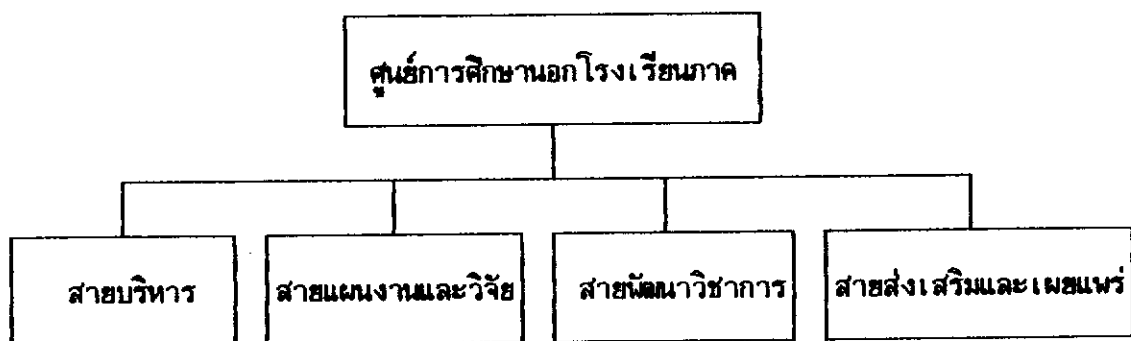
โครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา

กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ.2531 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 15) ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
3. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี
4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร
5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

สถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น มีโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้



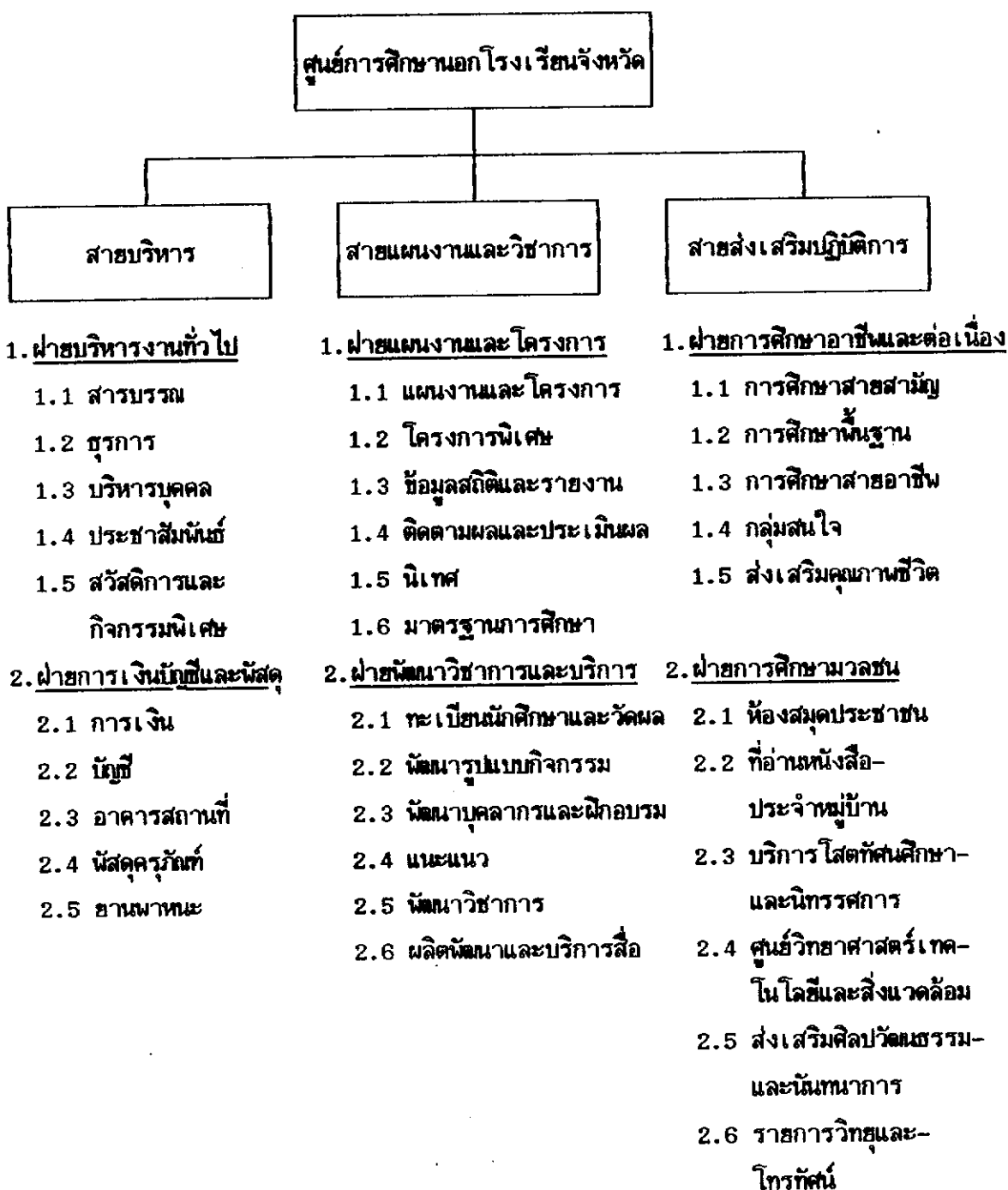
- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|------------------------------|
| 1. <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> | 1. <u>ฝ่ายแผนงานและ-</u> | 1. <u>ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร-</u> | 1. <u>ฝ่ายเทคโนโลยีและ-</u> |
| 1.1 สารบรรณ | <u>สารสนเทศ</u> | <u>และสื่อ</u> | <u>บริการทางการศึกษา</u> |
| 1.2 ชุกรการ | 1.1 แผนงานและ- | 1.1 พัฒนหลักสูตร | 1.1 ผลิตภาพถ่าย |
| 1.3 บุคลากร | โครงการ | 1.2 พัฒนาสื่อ | 1.2 ผลิตวิดีโอเทปและ |
| 1.4 ประชาสัมพันธ์- | 1.2 สถิติข้อมูลและ- | 1.3 พัฒนาสื่ออุปกรณ์ | รายการโทรทัศน์ |
| และประสานงาน | รายงาน | 1.4 พัฒนาเทคโนโลยี | 2. <u>ฝ่ายการเงิน</u> |
| 2. <u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> | 2. <u>ฝ่ายวัดผลและ-</u> | เพื่อการถ่ายทอด | 2.1 บริการการเงิน |
| 2.1 การเงิน | <u>ประเมินผล</u> | 2. <u>ฝ่ายพัฒนาและ-</u> | 2.2 โรงพิมพ์ |
| 2.2 บัญชี | 2.1 วิจัยและพัฒนา- | <u>ฝึกอบรม</u> | 3. <u>ฝ่ายบริการสื่อ</u> |
| 3. <u>ฝ่ายพัสดุ</u> | งานการศึกษา- | 2.1 พัฒนาบุคลากร | 3.1 บริการสื่อสิ่งพิมพ์ |
| 3.1 พัสดุ | นอกโรงเรียน | 2.2 ประชุมสัมมนา- | 3.2 บริการสื่ออิเล็กทรอนิกส์ |
| 3.2 อาคารสถานที่ | 2.2 ติดตามและ- | และฝึกอบรม | 3.3 บริการสื่ออื่น ๆ |
| 3.3 ขานพาหนะ | ประเมินผล- | 3. <u>ฝ่ายพัฒนากิจกรรม-</u> | 4. <u>ฝ่ายแนะแนว</u> |
| | โครงการ | <u>การศึกษานอก-</u> | 4.1 พัฒนารูปแบบเทคนิค- |
| | 3. <u>ฝ่ายวัดผลและ-</u> | <u>โรงเรียน</u> | การแนะแนว |
| | <u>มาตรฐานการศึกษา</u> | 3.1 พัฒนาการศึกษ- | 4.2 บริการเผยแพร่การ- |
| | 3.1 วัดผลการศึกษา | พื้นฐาน | แนะแนว |
| | 3.2 พัฒนามาตรฐาน- | 3.2 พัฒนাবริการ- | 4.3 ส่งเสริมปฏิบัติการ |
| | การศึกษานอก- | ข่าวสารข้อมูล | |
| | โรงเรียน | 3.3 พัฒนาทักษะอาชีพ | |
| | | 3.4 พัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม | |
| | | 3.5 กลุ่มเป้าหมายพิเศษ | |

หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ.2531 หมวด 2 ข้อ 11 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ไว้ดังนี้

1. วางแผนพัฒนาวิชาการสำหรับงานการศึกษานอกโรงเรียน
2. ส่งเสริมและดำเนินการวิจัย ค้นคว้า และรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา
3. พัฒนารูปแบบ ทดลอง และสาธิตโครงการการศึกษานอกโรงเรียน
4. อนุมัติหลักสูตรระยะสั้น พัฒนาและให้บริการหลักสูตร แบบเรียน เอกสารส่งเสริมการอ่าน วัสดุทัศนูปกรณ์การศึกษา และสื่อการเรียนการสอนอื่น ๆ
5. ดำเนินการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาผู้บริหาร วิทยากร ผู้สอน และบุคลากรในงานการศึกษานอกโรงเรียน
6. ดำเนินการประเมินมาตรฐานการศึกษา นิเทศการศึกษา วัฒนผลประเมินผลติดตามและรายงานการศึกษา
7. เผยแพร่งานการศึกษานอกโรงเรียน
8. ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนแก่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

2. ศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

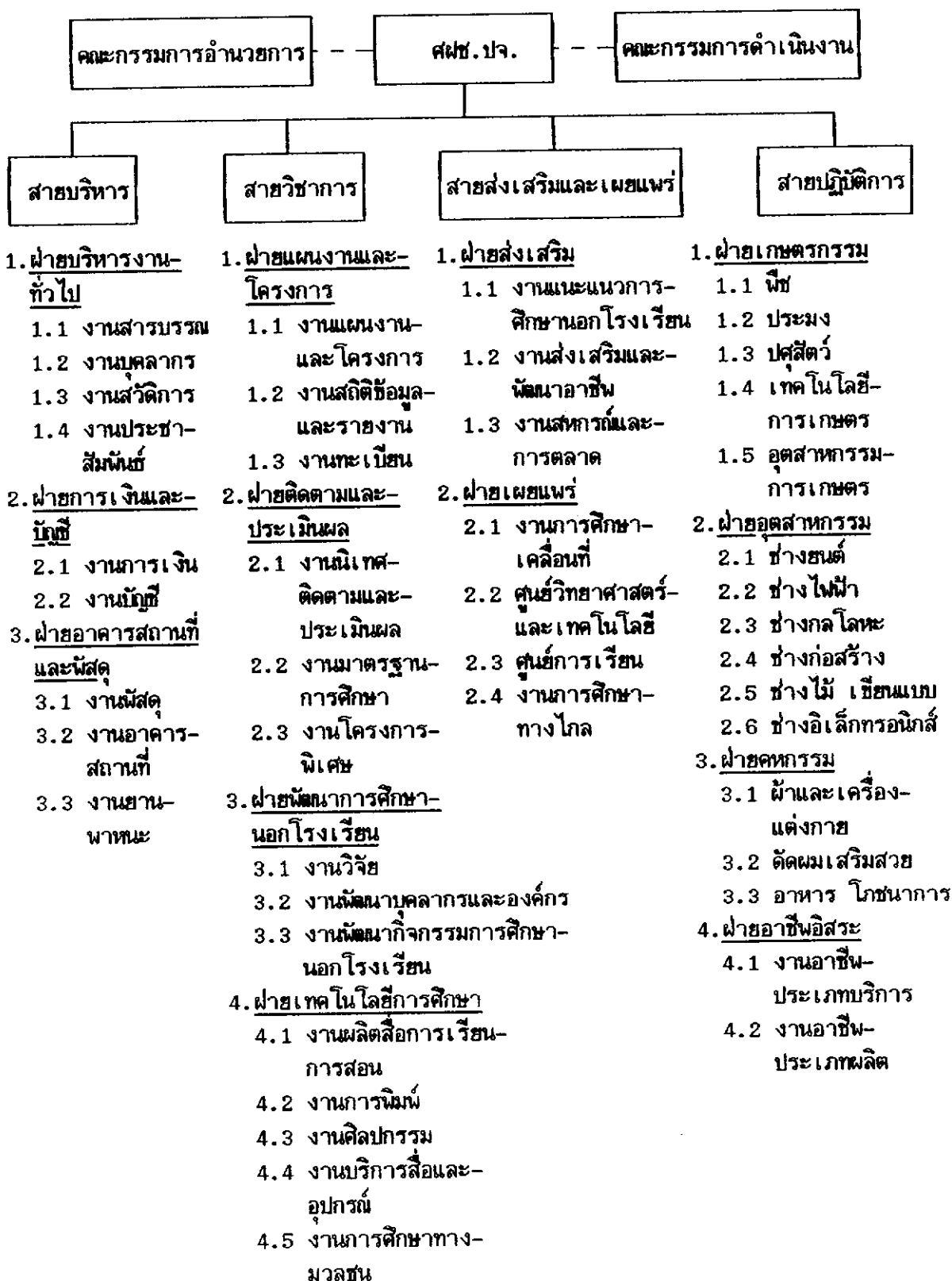


หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ.2531 หมวด 3 ข้อ 15 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ดังนี้

1. บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
2. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
3. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ อุดหนุน และให้บริการการศึกษา
4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามและรายงาน
5. ประเมินมาตรฐาน วัดผล ประเมินผล และออกหลักฐานการศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านหรือตำบล การศึกษาสาขาสัมัญ และการศึกษาสาขาสอน
7. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นใดในลักษณะเดียวกัน
8. ให้การศึกษอบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

3. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี (ศฝช.ปจ.)
มีโครงสร้างในการบริหารงาน ดังนี้

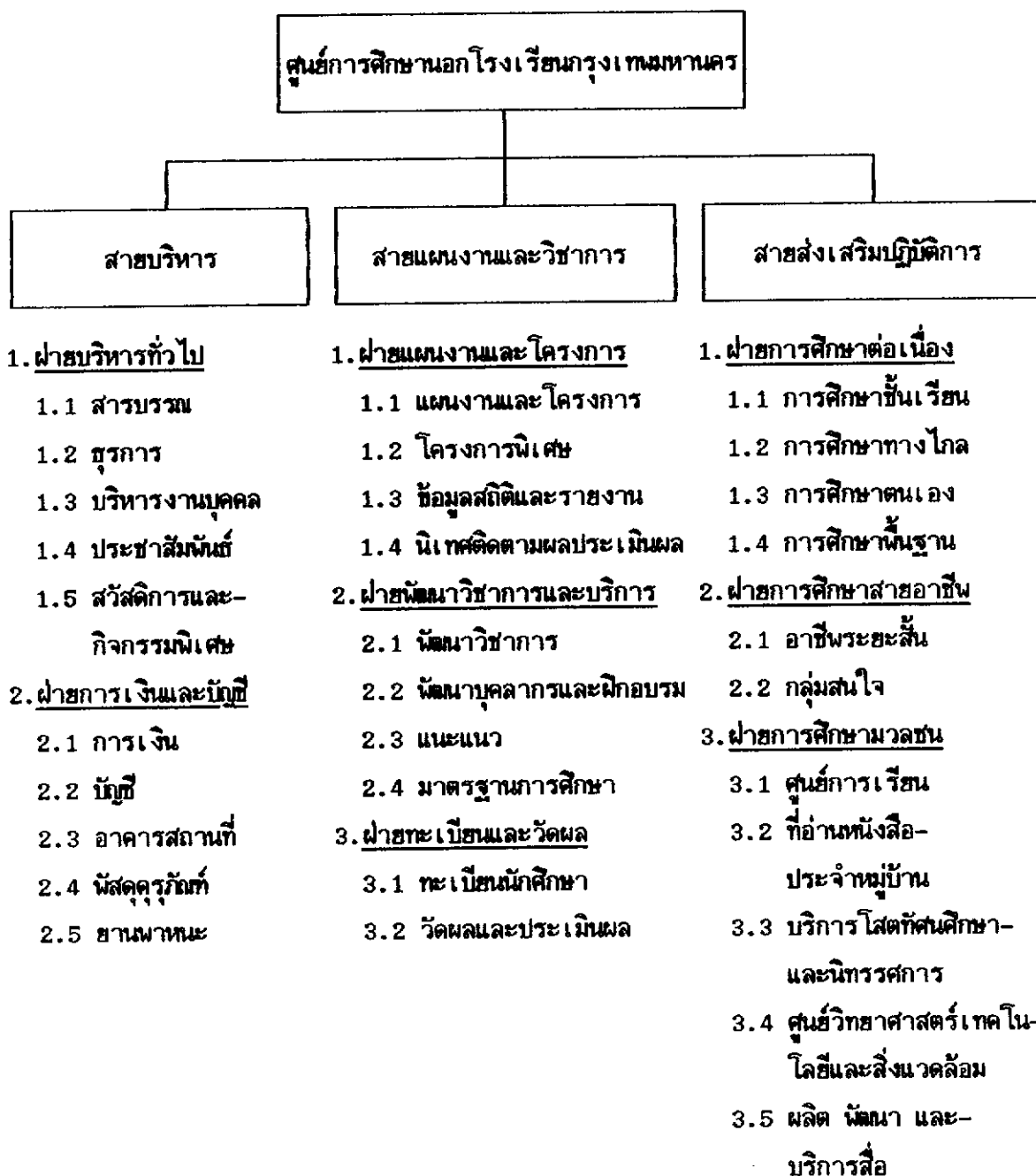


หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน
จังหวัดปราจีนบุรี

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษา
นอกโรงเรียน พ.ศ. 2531 หมวด 4 ข้อ 19 กำหนดหน้าที่ของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทย
บริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี ไว้ดังนี้

1. ฝึกอบรมวิชาอาชีพหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการ และ
สภาพปัญหาของประชาชน
2. เป็นศูนย์กลางทดลอง สาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ และปฏิบัติวิชาชีพและงานอาชีพ การ
สหกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. เป็นศูนย์กลางประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ตามแผนช่วยเหลือราษฎร
ไทยบริเวณชายแดน
4. จัดกิจกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

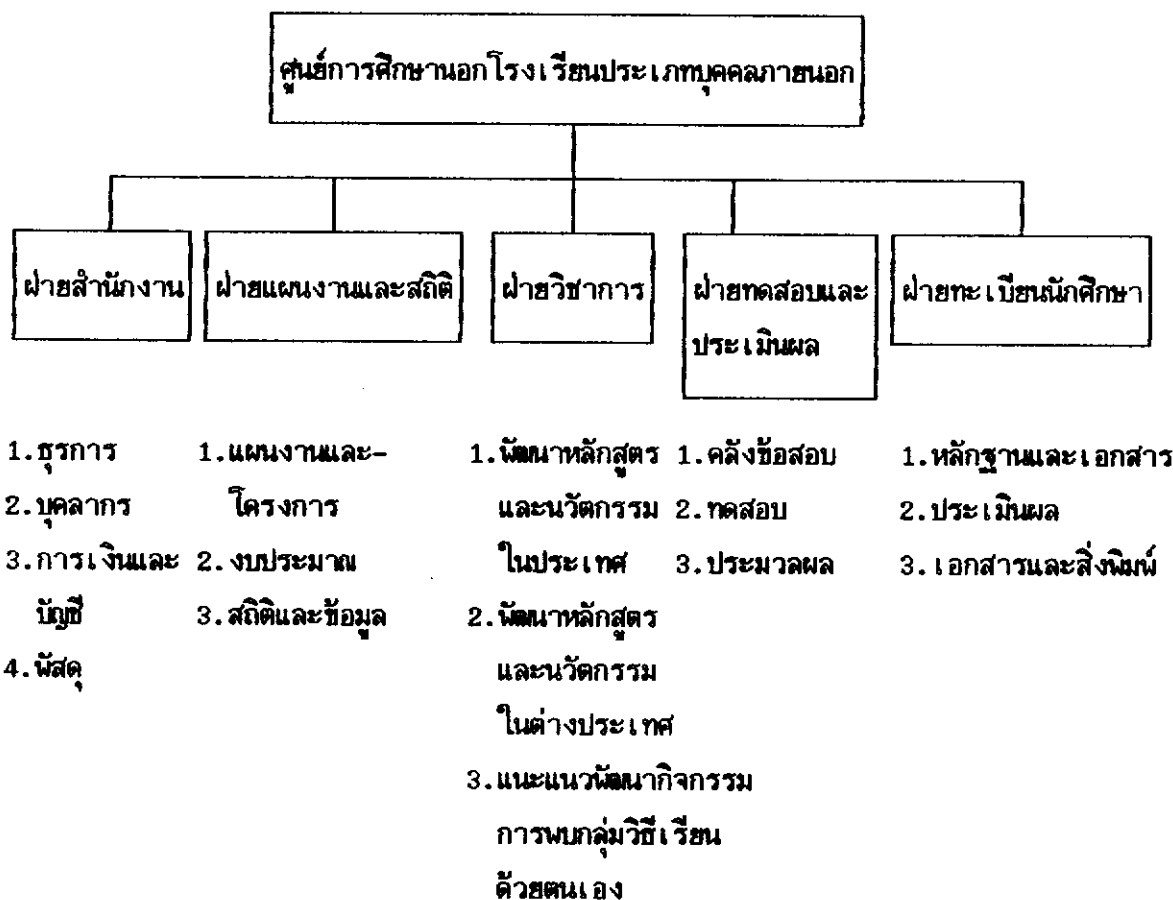


หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2531 หมวด 5 ข้อ 24 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานครไว้ดังนี้

1. บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
2. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
3. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ อุดหนุน และให้บริการการศึกษา
4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามและรายงาน
5. ประเมินมาตรฐาน วัดผล ประเมินผล และออกหลักฐานการศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารข้อมูล การศึกษาสาขาสำมน์และการศึกษาสาขอาชีพ
7. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นใดในลักษณะเดียวกัน
8. ให้การศึกษอบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก มีโครงสร้างการบริหารดังนี้



หน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 เรื่องจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก ได้กำหนดหน้าที่ไว้ดังนี้

1. จัดให้มีการทดสอบ วัดผล และประเมินผลการศึกษาให้แก่บุคคลภายนอกระดับต่าง ๆ คือ ระดับประถมศึกษา (ป.6) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และการศึกษาในระดับอื่น ๆ โดยจัดเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 เพื่อศึกษาต่อ

1.2 เพื่อสิทธิบางอย่าง

2. บริหารงานและกิจกรรมของหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก ในส่วนกลางและภูมิภาค

3. จัดบริหารองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

4. บริการด้านวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

5. รวบรวม ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย วางแผน และกำหนดโครงการในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

6. พัฒนาบุคลากรของศูนย์และหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

7. จัดทำและปรับปรุงแบบเรียน คำสั่ง ข้อมบังคับ คู่มือการดำเนินงานจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก คู่มือนักศึกษา คู่มือกิจกรรมบทกลุ่ม

8. จัดทำหลักสูตร แบบเรียน สื่อการศึกษา หนังสืออ่านประกอบ

9. ผลิตเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาให้ถึงประชาชนที่อยู่ในชนบทห่างไกล

10. ออกประกาศนียบัตร ใบแทนประกาศนียบัตร ใบรับรองวุฒิ ใบรับรองผลการเรียน และเอกสารสำคัญทางการศึกษาเป็นภาษาต่างประเทศ

11. เก็บและรักษาหลักฐานเอกสารทางการศึกษา

12. ประสานงานกับหน่วยงานและส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

13. จัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญสำหรับคนไทยในต่างประเทศ

14. สร้างและพัฒนาข้อสอบมาตรฐาน เพื่อให้ทดสอบนักศึกษาทุกระดับในเขตกรุงเทพมหานคร ตามวิธีเรียนด้วยตนเอง และสร้างข้อสอบขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อใช้สอบทุกวิธีการเรียน

ทั่วประเทศ

15. จัดและพัฒนาการศึกษาสาขาสามัญศึกษา วิธีเรียนด้วยตนเองในเขตกรุงเทพมหานคร
16. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ตลอด จรุงรัตน์ ได้วิจัยเรื่องการบริหารบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมีมุ่งศึกษาในสองประเด็น คือ การจัดหน่วยงานบริหารบุคคลเป็นอย่างไร มีปัญหาอย่างไรบ้าง กับการบริหารบุคคลแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างไร และมีปัญหาอย่างไร พบว่าในประเด็นแรกมีหน่วยงานบริหารบุคคลที่ควบคุมเทศบาลมากเกินไป คือ ระดับส่วนกลางสองหน่วย และส่วนภูมิภาคหนึ่งหน่วย ซึ่งแต่ละหน่วยจัดเป็นรูปคณะกรรมการ ประกอบด้วยบุคคลมากเกินไปและมีจำนวนมากที่ไม่มีความรู้ทั้งในเรื่องเทศบาลและการบริหารบุคคลสมัยใหม่ องค์การปฏิบัติงานบุคคลระดับเทศบาลมีองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะสูงใกล้เคียงกับองค์การบริหารงานบุคคลตามกฎหมายมอบอำนาจให้น้อยเกินไป และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การปฏิบัติงานบุคคลระดับเทศบาลจังหวัดที่มีคุณลักษณะต่ำกว่า แต่มีอำนาจเหนือกว่าทุกประการ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพขาดความคล่องตัว และทำให้เกิดความล่าช้า

ในประเด็นที่สอง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารบุคคลขึ้นต่าง ๆ มีปัญหาคือการขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ ผู้วิจัยได้เสนอให้มีกฎหมายบริหารงานบุคคลของเทศบาลกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ และกำหนดวิชาชีพทางการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะตำแหน่งในกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งต่อมาเมื่อเป็นกรุงเทพมหานคร หน่วยงานบริหารบุคคลก็เกินไปตามข้อเสนอ (ตลอด จรุงรัตน์. 2514 : บทคัดย่อ)

สุวิษ แก้วเกษ ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่ามีปัญหาในด้านสวัสดิการต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบของครู ต้องการให้จัดในรูปคณะกรรมการ ไม่ควรให้ครูใหญ่ตัดสินใจเพียงผู้เดียว หน่วยงานชั้นสูงควรเลิกใช้วิธีการเรียกครูไปทำงานที่เขตหรือกรมกอง เพราะทำให้โรงเรียนขาดครูไปละจำนวนมาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการ มีความเห็นว่าความก้าวหน้าในเรื่องขั้นและตำแหน่งมีน้อยมาก ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิษ แก้วเกษ. 2518 : 59 - 60)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของ

โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนในเทศบาลในภาคต่าง ๆ ในปี 2518 ผลการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายน้อย การคัดเลือก แต่งตั้ง โอนย้ายบุคลากรในโรงเรียน การวางแผนข้อบังคับให้ครูให้โทษบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก และบรรจุครู หน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นของผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าส่วนการศึกษา นายอำเภอ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่ส่วนมากได้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม และครูใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่ง มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเลื่อนเงินเดือน ส่วนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล พบว่ามีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือครูใหญ่ส่วนใหญ่มีบทบาทน้อยในการวางแผนนโยบายและวางแผนข้อบังคับเกี่ยวกับการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ให้ครูให้โทษบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ครูใหญ่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครูภายในโรงเรียน ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในการทำงานของครู ส่วนในด้านการให้ความดีความชอบนั้น นักวิชาการยังมีความเห็นว่า ครูมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือแนะนำแก่ครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2521 : 89 - 110)

สวาท พลายแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารการประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2509 ถึง 2522 ผลการวิจัยพบว่า การบรรจุและแต่งตั้งไม่ได้กระทำตามหลักการบริหาร มีการช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้มีการวิ่งเต้น เพื่อได้อยู่ในโรงเรียนที่มีความสบายและปล่อยให้มีการทุจริตในการสอบบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการวิ่งเต้นขอความช่วยเหลือและขอมลเสียดเงินเสียทองให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้โยกย้ายมาอยู่ใกล้บ้านเรือนในที่มีสภาพดีกว่าเดิม (สวาท พลายแก้ว. 2523 : 151)

มนัสวี ชาดาสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการจําแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย พบว่าสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในเรื่องคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งยังไม่เหมาะสมทำให้เกิดปัญหาการบรรจุแต่งตั้งและการปฏิบัติงาน (มนัสวี ชาดาสิทธิ์. 2524 : บทคัดย่อ)

สิริรัตน์ เกษประทุม ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารในส่วนภูมิภาคที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า (สิริรัตน์ เกษประทุม. 2528 : 176 - 181)

1. ผู้บริหารการศึกษามีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการทดลองปฏิบัติราชการมีแบบประเมินผลและเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน และเห็นด้วยกับการทดลองปฏิบัติราชการควรมีการประเมินผลเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง ก่อนบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู จะให้มีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ควรชักชวนความเข้าใจกับ

ส่วนราชการต่าง ๆ โดยขอเร่งรัดการส่งโอนภาระที่ข้าราชการครูสอบแข่งขันได้ให้เสร็จเรียบร้อยภายใน 1 เดือน ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการสัมมนาปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

2. ในเรื่องการสอบคัดเลือกและคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ผู้ประเมินได้ประเมินให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการสัมมนาปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูที่ว่า แบบประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสม ผู้ประเมินไม่ได้ประเมินตามความเป็นจริง ดังนั้นในเรื่องนี้จึงควรมีการปรับปรุงแบบประเมินผลให้ชัดเจนและกำชับให้มีการประเมินผลตามความเป็นจริง

3. การบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บริหารการศึกษามีความเห็นด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องขบวนการรับโอนข้าราชการที่สอบแข่งขันได้เข้าเป็นข้าราชการครู ผู้บริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคเห็นว่ามีความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการสัมมนาปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ที่สรุปผลเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งว่า การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วล่าช้า เพราะต้องรอการโอน ส่วนเรื่องการย้ายข้าราชการครูโดยการให้ไปช่วยราชการเป็นการภายในก่อนเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดผลเสียแก่โรงเรียนเดิม ผู้บริหารการศึกษามีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการสัมมนาปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูว่าการย้ายครูโดยการให้ไปช่วยราชการเป็นการภายในก่อนเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดผลเสียหลายเพราะโรงเรียนเดิมขาดอัตรากำลัง และแต่ละโรงเรียนไม่ได้ครูตามวุฒิ วิชาเอก ที่โรงเรียนต้องการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงบ อินทรมณี ที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยกับปัญหาที่เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง

กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา พบว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษามีส่วนในการเสนอแนะ (ทั้งต้น) ต่อกรมในการคัดเลือกบุคคล การรับโอน (ร้อยละ 83.8) และได้ใช้หลักพิจารณาตามความต้องการของบุคลากรที่ขอย้าย และพบว่าการปฏิบัติของการเจ้าหน้าที่ในเรื่องการโอน การโยกย้าย การลาศึกษาต่อ ดูกาน ส่วนใหญ่ตอบว่าดำเนินการไม่ดีและที่ไม่ดีเนื่องจากถือพรรคถือพวก เส้นสาย และล่าช้าเพราะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่สนใจ (กรมพลศึกษา. 2528 : 93 - 97)

สงบ อินทรมณี ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู (สงบ อินทรมณี. 2527 : 228 - 243) พบว่า

1. การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับประเด็นต่อไปนี้

1.1 การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายผู้สอนในตำแหน่งครู 1 เป็นครู 2 ครู 2

เป็นอาจารย์ 1 และอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ควรแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.803$)

1.2 การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานผู้สอนในตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการประเมินผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.737$)

1.3 การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา ควรแต่งตั้งจากการคัดเลือก เช่นพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการทดสอบความสามารถในเชิงบริหาร ฯลฯ ($\bar{X} = 3.947$)

1.4 การเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอเป็นศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเป็นศึกษาธิการจังหวัด ควรแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานและการทดสอบความสามารถในเชิงบริหาร ($\bar{X} = 4.067$)

2. การบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับประเด็นต่อไปนี้

2.1 การทดลองปฏิบัติราชการ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เดือนละครั้ง ($\bar{X} = 3.763$)

2.2 ก่อนบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ควรให้การศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ($\bar{X} = 4.192$)

2.3 ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ปรับลดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนให้มากกว่าในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.070$)

2.4 การทดลองปฏิบัติราชการ ควรมีแบบประเมินและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.329$)

2.5 ควรชักชวนความเข้าใจกับส่วนราชการต่าง ๆ โดยขอเร่งรัดการส่งโอนมาขึ้นข้าราชการครูสอบแข่งขันได้ให้เสร็จเรียบร้อยภายใน 1 เดือน ($\bar{X} = 4.329$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

วอเตอร์ส (Waters. 1977 : 5523-A-5524- A) ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย ในปี ค.ศ. 1976 โดยศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลส่วนท้องถิ่นของรัฐแคลิฟอร์เนีย กับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า

1. ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมาก (ซึ่งการเพิ่มขึ้นมากที่สุดมาในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง)

2. ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษา

3. ร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องกับเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา สามในสี่ของกลุ่มนี้มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานตามโอกาส

4. ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นนอกเหนือไปจากการบริหารบุคลากร

5. หน้าที่สามประการที่ต้องการให้ผู้บริหารบุคลากรทำ คือเป็นตัวแทนครู เป็นผู้ประเมินผลงานของครู และเป็นผู้ออกไปรับรองให้ครู

6. ร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ควรดำเนินการบริหารบุคลากรตามมติของส่วนรวม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องพัฒนาในอนาคต

8. มีความต้องการอย่างมากที่จะให้มีการฝึกผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคคลแบบใหม่ ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กรีน (Green. 1977 : 6870 - A) ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการของครูใหญ่และครูในระดับโรงเรียนประถมศึกษา ปี 1977 พบว่า ครูใหญ่และครูมีความต้องการในการฝึกอบรมสอดคล้องกัน ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงในเรื่องต่อไปนี้

1. การพัฒนานักเรียนให้รู้จักตนเอง
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผลประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียน
4. การวางแผนการสอน

มิสทรี (Mistry. 1978 : 703 - A) ได้ทำการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะ โปรแกรมการปฐมนิเทศ ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบันที่ตนทำงานอยู่ โดยที่อาจารย์ทุกคนที่เข้าใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากรซึ่งมีสถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ทุกคนได้เข้าร่วมการพัฒนา ลักษณะของโปรแกรมเป็นแบบระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่องและโปรแกรมแบบผสมผสาน สำหรับที่มหาวิทยาลัยอินเดียนูนิทาร์รี่ได้จัดโปรแกรมเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 มีการจัดโปรแกรมการปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดปี ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์การเรียนการสอนและตั้งศูนย์สำหรับวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา และวอร์เรน (Warren. 1974 : 356 - A)

ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 - 9 จากทุกรัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไป

พิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป

3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผน เสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกเสียงในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการจัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 80 แห่ง ในปีการศึกษา 2534 ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ ผู้รักษาการในตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 250 คน และเจ้าหน้าที่งานบุคคล จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น 410 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้สุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารในสถานศึกษาทั้ง 80 แห่ง แห่งละ 1 คน จำนวน 80 คน โดยประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันของแต่ละภาคทั้ง 5 ภาค และเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษาแห่งละ 1 คน จำนวน 80 คน รวม กลุ่มตัวอย่าง 160 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่งานบุคคล	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค	23	5	10	5
2	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	218	72	144	72
3	ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี	4	1	2	1
4	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร	3	1	2	1
5	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคล-ภาษา	2	1	2	1
	รวม	250	80	160	80

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยแยกเป็น 4 ด้าน รวม 60 ข้อ คือ

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 1-15)
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำนวน 16 ข้อ (ข้อที่ 16-31)

3. ด้านการพัฒนาคุลากร จำนวน 22 ข้อ (ข้อที่ 32-53)

4. ด้านการให้ทุนจากงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 54-60)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) ถามถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2524 : 65 - 70) และ ไพศาล หวังพานิช (2523 : 85 - 112) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2. ศึกษาข้อมูลจากระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษารวม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาคุลากร ด้านการพัฒนาคุลากร และด้านการให้ทุนจากงาน

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จำนวน 5 ท่าน พิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับความครอบคลุมและความชัดเจน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) ได้แก่

- | | |
|------------------------------|--|
| 4.1 ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์ | อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน |
| 4.2 นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู |
| 4.3 ดร.บุญเลิศ มาแสง | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมปฏิบัติการ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน |
| 4.4 นายเรวัฒน์ สุธรรม | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง
กรมการศึกษานอกโรงเรียน |
| 4.5 นายวีระชัย มีช่อธรรม | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดอ่างทอง กรมการศึกษานอกโรงเรียน |

5. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบของผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและนำมาแก้ไขปรับปรุงการใช้ภาษา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 10 คน และเจ้าหน้าที่งานบุคคลจำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

7. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8897 ซึ่งมีค่าที่แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยที่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการวิจัยจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนและได้รับอนุมัติแล้ว จึงได้ดำเนินการดังนี้

1. เนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง ได้มีหนังสือถึงกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้กรมออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา นั้น ๆ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน โดยขอให้ตอบแบบสอบถามพร้อมแจ้งกำหนดเวลาส่งกลับคืนภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2534 และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง รวม 7 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก เพื่อรับทราบข้อมูลและข้อเสนอแนะโดยตรง ซึ่งทำให้การเขียนรายงานการวิจัยเป็นไปอย่างลุ่มลึก ตรงกับสภาพความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

2. เมื่อครบกำหนดในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2534 แล้ว ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้บริหารจำนวน 69 ฉบับ และเจ้าหน้าที่งานบุคคลจำนวน 60 ฉบับ รวม 129 ฉบับ คงเหลืออยู่ 31 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้มีการติดตามทวงถามทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ 160 ฉบับ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2534

การจัดกระทำกับข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ส่วนตอนที่ 3 นั้น ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลนอกประเด็นในการวิจัยครั้งนี้

2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่ต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่ปานกลาง ให้ 4 คะแนน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่น้อย ให้ 3 คะแนน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่น้อยที่สุด ให้ 2 คะแนน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและคำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละด้านเพื่อประเมินระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ประเมินตามหลักเกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

1.00 - 2.33 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในระดับต่ำ

2.34 - 3.67 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

3.68 - 5.00 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง

4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ตามตัวแปรเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสถิติค่าที (t - test) กำหนดความมีนัยสำคัญ (Level of Significance) ที่ระดับ .01 และ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 171)

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

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ
s_t^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t - test ตามสูตร ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ (2528 : 85 - 86) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าแจกแจงแบบ t-distribution
$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2, s_2^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล
2. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล
3. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน
4. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ในการแปลความหมายสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ตามแนวของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

- 1.00 - 2.33 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
อยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 - 3.67 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68 - 5.00 หมายความว่าระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
งานบุคคล

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรง
ตำแหน่งต่างกัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ดังตาราง 2 - 12

ตาราง 2 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	80	100.00
1.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี	51	63.75
1.2 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี	29	36.25
2. เจ้าหน้าที่งานบุคคล	80	100.00
2.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี	68	85.00
2.2 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี	12	15.00
รวม	160	100.00

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 80 คน และเจ้าหน้าที่งานบุคคล 80 คน สำหรับผู้บริหารเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปรากฏว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 สำหรับเจ้าหน้าที่งานบุคคลเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปรากฏว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตาราง 3 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</u>		
1	คุณสมบัติของข้าราชการครูบรรจุใหม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	3.06	1.16
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	3.60	0.96
3	กระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู	2.37	1.02
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	2.88	1.12
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด	3.37	1.09
6	การมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน	2.96	0.98
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา	1.88	0.82

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.86	1.04
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น	3.70	0.99
10	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา	2.65	1.06
11	ความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และ อาจารย์ 3	3.67	1.01
12	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา	4.35	0.81
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	2.32	1.13
14	กระบวนการในการขอเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.53	0.92

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา	2.33	1.04

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในเรื่องสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูงสำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 4 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u>		
16	การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	3.82	1.07
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.86	1.05
18	การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษา	2.60	0.98
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.40	0.94
20	กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.01	0.78
21	กระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู	1.81	0.87

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
22	เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปี	2.81	1.08
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการครูเข้าพักในบ้านพักของทางราชการ	2.40	1.19
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างจริงจัง	2.57	1.11
25	การรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ	4.11	0.99
26	กระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.96	0.99
27	การยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูผู้มีผลงานดีเด่น	2.33	1.05
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง	2.42	0.96
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา	2.53	0.95

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.71	0.87
31	การจัดสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู	2.75	1.06

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ และการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องกระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาและการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูผู้มีผลงานดีเด่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 5 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาคณาการ

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการพัฒนาคณาการ</u>		
32	การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาคณาการในสถานศึกษา	2.76	0.91
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	3.02	0.89
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.06	0.91
35	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในประเทศ	2.75	0.98
36	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ	4.15	1.11
37	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2.73	1.27
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน	3.71	1.28

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
39	การเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.85	0.98
40	การให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.)	2.88	0.92
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู	2.85	1.08
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.20	1.04
43	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.37	0.89
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.12	1.03
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.51	0.92
46	การสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษา	2.33	1.07

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
47	การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียนของศึกษานิเทศก์	2.92	1.02
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.91	0.75
49	การให้คำแนะนำในการขอปรับวุฒิ เติมวุฒิ แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษา	2.40	0.94
50	การให้คำแนะนำในการขอลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา	1.98	0.90
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูประจำปี	2.07	1.06
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณี พิเศษ	2.11	1.05
53	ระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน	2.27	1.13

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารในด้านการพัฒนาบุคลากรในเรื่องกระบวนการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงาน และสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ และการบันทึกการชดเชยข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการให้คำแนะนำในการลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบทลาไปประกอบอาชีพอื่นแก่ข้าราชการครูของสถานศึกษาเกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูประจำปี เกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ ระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครูกรมการศึกษานอกโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 6 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร ด้านการให้เงินจากงาน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการให้เงินจากงาน</u>		
54	กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู	2.07	0.97
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โอนไปดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น	1.96	0.94
56	การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น	2.30	1.12
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษาแห่งนี้กระทำผิดทางวินัย	2.05	1.11
58	การกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี	2.41	1.22
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา	2.63	1.23
60	การสร้างระบบบรรณาการเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ ผู้กระทำผิดทางวินัย	2.67	1.31

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการให้ทุนจากงานในเรื่องการกำหนด
มาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่เกิน 4 ปี การแก้ไขปัญหา
ผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายสถานศึกษา และการสร้างระบบพรรคพวกเพื่อ
ปกป้องผลประโยชน์ของผู้กระทำผิดทางวินัย มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้ออื่น ๆ มี
สภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 7 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.97	0.42
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.69	0.50
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.81	0.50
4	ด้านการให้เงินจากงาน	2.30	0.67
	รวมเฉลี่ย	2.76	0.43

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านการให้เงินจากงาน อยู่ในระดับต่ำ สำหรับด้านอื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</u>		
1	คุณสมบัติของข้าราชการครูบรรจุใหม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	3.10	0.90
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	2.88	0.94
3	กระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู	3.48	1.26
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	3.05	1.08
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และและความรับผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด	3.46	1.07
6	การมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน	4.05	1.01
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา	3.01	1.38

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.73	1.01
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น	3.07	0.96
10	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา	3.76	1.13
11	ความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และ อาจารย์ 3	3.51	1.19
12	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา	3.56	1.12
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	3.72	1.22
14	กระบวนการในการขอเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.51	0.94

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา	2.32	0.95

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลในด้านการสรรหาและบรรจุ-
แต่งตั้งบุคลากร ในเรื่องการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครู
ผู้ปฏิบัติงาน การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา และ
การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ใน
ระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 9 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาอาคาร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการบำรุงรักษาอาคาร		
16	การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	2.75	1.00
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.88	1.04
18	การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษา	2.67	1.14
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.46	0.98
20	กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.46	1.46
21	กระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู	3.60	1.42

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
22	เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปี	2.75	1.04
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการครูเข้าพักในบ้านพักของทางราชการ	2.27	1.15
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างจริงจัง	2.50	0.96
25	การรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ	2.83	1.04
26	กระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.86	0.96
27	การยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูผู้มีผลงานดีเด่น	2.36	0.98
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง	2.55	1.18
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา	2.66	1.01

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.63	0.88
31	การจัดสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู	2.67	1.11

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาข้าราชการครูเข้านักในบ้านพักของทางราชการ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 10 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการพัฒนาคณากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการพัฒนาคณากร</u>		
32	การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาคณากรในสถานศึกษา	4.08	1.03
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	3.07	0.97
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.03	0.99
35	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในประเทศ	2.52	1.12
36	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ	2.60	1.27
37	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2.10	0.90
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน	2.82	1.14

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
39	การเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.98	1.02
40	การให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.)	2.85	0.98
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู	4.41	0.88
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	4.40	0.72
43	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.95	0.89
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.52	0.89
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.41	1.33
46	การสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษา	3.60	1.45

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
47	การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียนของศึกษานิเทศก์	2.81	1.17
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.92	1.99
49	การให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เติมวุฒิ แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษา	2.28	0.88
50	การให้คำแนะนำในการขอลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา	1.98	0.84
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูประจำปี	2.10	0.92
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณี พิเศษ	1.97	0.87
53	ระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน	2.22	1.06

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูในสถานศึกษา
 สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคลากร ใน
 เรื่องการจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา การ
 เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย
 ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่
 ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องกระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไป
 ศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การให้คำแนะนำในการขอปรับวุฒิ เงินวอนแก่ข้าราชการครู
 ในสถานศึกษา การให้คำแนะนำในการขอลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบวิชาชีพอื่นแก่
 ข้าราชการครูของสถานศึกษา เกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูประจำปี เกณฑ์การพิจารณา
 การขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ และระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครู
 กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 11 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา-
นอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการให้ทุนจากงาน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการให้ทุนจากงาน		
54	กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู	3.68	1.50
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โอนไปดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น	1.95	0.94
56	การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น	3.78	1.33
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษาแห่งนี้กระทำความผิดทางวินัย	1.86	1.02
58	การกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี	2.02	0.98
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา	2.42	1.28
60	การสร้างระบบพรรคพวกเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ ผู้กระทำความผิดทางวินัย	2.67	1.18

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้านการให้ทุนจากงาน ในเรื่องกระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู และการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับในเรื่องการแก้ปัญหาผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายสถานศึกษา และการสร้างระบบพรรคพวกเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้กระทำผิดทางวินัย มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง นอกเหนือจากนี้ ยังมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 12 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3.21	0.39
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.80	0.47
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.89	0.44
4	ด้านการให้เงินจากงาน	2.63	0.61
	รวมเฉลี่ย	2.92	0.37

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล รวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ดังตาราง

13 - 17

ตาราง 13 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรม
การศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง					
1	คุณภาพของข้าราชการครูบรรจุ ใหม่ตรงตามความต้องการ ของสถานศึกษา	3.06	1.16	3.10	0.90	0.23
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน การศึกษานอกโรงเรียนของ ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	3.60	0.96	2.88	0.94	4.73**
3	กระบวนการในการบรรจุบุคคล ผู้สอนแข่งขันได้เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู	2.37	1.02	3.48	1.26	9.12**

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการ คัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถาน- ศึกษา	2.88	1.12	3.05	1.08	0.93
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติ งานตรงตามหน้าที่และความรับ ผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด	3.37	1.09	3.46	1.07	0.51
6	การมอบหมายหน้าที่การงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน	2.96	0.98	4.05	1.01	6.86**
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ในสถานศึกษา	1.88	0.82	3.01	1.38	6.25**
8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ ข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.86	1.04	2.73	1.01	0.77

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบของข้าราชการครูที่ โอนมาจากส่วนราชการอื่น	3.70	0.99	3.07	0.96	4.33**
10	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูของสถานศึกษา	2.65	1.06	3.76	1.13	6.37**
11	ความสนใจของข้าราชการครูที่ จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 2 รับ เงินเดือนในระดับ 7 และ อาจารย์ 3	3.67	1.01	3.51	1.19	0.93
12	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครู ในปัจจุบันของสถานศึกษา	4.35	0.81	3.56	1.12	7.51**
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วย- ผู้บริหารสถานศึกษา	2.32	1.13	3.72	1.22	7.51**
14	กระบวนการในการขอเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้น	2.53	0.92	2.51	0.94	0.17

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูที่มาร่วมปฏิบัติราชการใน สถานศึกษา	2.33	1.04	2.32	0.95	0.08

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ กระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การมอบหมายหน้าที่ การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษาเอกชนนอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u> การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา	3.82	1.07	2.75	1.00	6.54**
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.86	1.05	3.88	1.04	6.19**
18	การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษา	2.60	0.98	2.67	1.14	0.44
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.40	0.94	2.46	0.98	0.41
20	กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.01	0.78	3.46	1.46	7.79**

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21	กระบวนการในการขอเบิกเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่า เช่าบ้าน ของข้าราชการครู	1.81	0.87	3.60	1.42	9.55**
22	เกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงิน- เดือนข้าราชการครูประจำปี	2.81	1.08	2.75	1.04	0.37
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการ- ครูเข้าพักในบ้านพักของ ทางราชการ	2.40	1.19	2.27	1.15	0.67
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติงานตาม นโยบายของกรมการศึกษานอก โรงเรียนอย่างจริงจัง	2.57	1.11	2.50	0.96	0.46
25	การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูเป็นราย เดือนให้ผู้บริหารทราบ	4.11	0.99	2.83	1.04	7.89**

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26	กระบวนการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.96	0.99	2.86	0.96	0.64
27	การชักจูงชมเชยและประกาศ เกียรติคุณข้าราชการครูผู้มี ผลงานดีเด่น	2.33	1.05	2.36	0.98	0.16
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร ระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง	2.42	0.96	2.55	1.18	0.73
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เกี่ยวกับงานพิเศษของสถาน- ศึกษา	2.53	0.95	2.66	1.01	0.80
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	2.71	0.87	2.63	0.88	0.54

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31	การจัดสถานที่ทำงานและ เครื่องอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ครู	2.75	1.06	2.67	1.11	0.44

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่
การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยา-
ภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา กระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษา
พยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู และ การรายงานผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรม
การศึกษาออกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32	<u>ด้านการพัฒนาศักยภาพ</u> การกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ ในสถานศึกษา	2.76	0.91	4.08	1.03	8.58**
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับ ข้าราชการครูภายในสถาน- ศึกษา	3.02	0.89	3.07	0.97	0.34
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติให้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.06	0.91	3.03	0.99	0.16
35	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในประเทศ	2.75	0.98	2.52	1.12	1.34

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในต่างประเทศ	4.15	1.11	2.60	1.27	8.17**
37	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษาไป ศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ	2.73	1.27	2.10	0.90	3.65**
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูล เกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน	3.71	1.28	2.82	1.14	4.61**
39	การเก็บรวบรวมเอกสาร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูในสถาน- ศึกษา	2.85	0.98	2.98	1.02	0.87
40	การให้ความร่วมมือของ ข้าราชการครูในการจัด กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.)	2.88	0.92	2.85	0.98	0.25

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู	2.85	1.08	4.41	0.88	10.02**
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	3.20	1.04	4.40	0.72	8.43
43	การนัดนาตนเองของ ข้าราชการครูในด้านการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.37	0.89	2.95	0.89	3.00**
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.12	1.03	2.52	0.89	2.91**
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนและโครงการ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.51	0.92	3.41	1.33	4.94**

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46	การสร้างบรรยากาศการ ประชุมข้าราชการครูประจำ เดือนของสถานศึกษา	2.33	1.07	3.60	1.45	6.24**
47	การนิเทศงานการศึกษานอก- โรงเรียนของศึกษานิเทศก์	2.92	1.02	2.81	1.17	0.65
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ นิเทศภายในของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.91	0.75	2.92	1.99	0.08
49	การให้คำแนะนำในการขอปรับ วุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครู ของสถานศึกษา	2.40	0.91	2.28	0.88	0.77
50	การให้คำแนะนำในการขอลา ศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์ แก่ข้าราชการ ครูของสถานศึกษา	4.98	0.90	1.98	0.84	0.00
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูประจำปี	2.07	1.06	2.10	0.92	0.16

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ	2.11	1.05	1.97	0.87	0.90
53	ระยะเวลาในการพิจารณา คำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน	2.27	1.13	2.22	1.06	0.29

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพในสถานศึกษา กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การบันทึกรายละเอียด ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือน ของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ด้านการให้ทุนจากงาน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านการให้ทุนจากงาน</u>						
54	กระบวนการในการขอรับ บำเหน็จบำนาญข้าราชการครู	2.07	0.97	3.68	1.50	8.03**
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียนโอนไป ดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น	1.96	0.94	1.95	0.94	0.08
56	การที่กรมการศึกษานอกโรง- เรียนนั้นโยกย้ายห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการ ที่หน่วยงานอื่น	2.30	1.12	3.78	1.33	7.60**
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษา แห่งนี้กระทำผิดทางวินัย	2.05	1.11	1.86	1.02	1.11
58	การกำหนดมาตรการให้ ผู้บริหารมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี	2.41	1.22	2.02	0.98	2.20**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา	2.63	1.23	2.42	1.28	1.07
60	การสร้างระบบพรรคพวกเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ของ ผู้กระทำผิดทางวินัย	2.67	1.31	2.67	1.18	0.00

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่
กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนห้ามมิให้
ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น และการกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่เกิน 4 ปี สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร N = 80		เจ้าหน้าที่งานบุคคล N = 80		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.97	0.42	3.21	0.39	3.76**
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.69	0.50	2.80	0.47	1.46
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.81	0.50	2.89	0.44	1.01
4	ด้านการให้เงินจากงาน	2.30	0.67	2.63	0.61	3.21
	รวม	2.76	0.43	2.92	0.37	2.47

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้เงินจากงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สำหรับด้านอื่น ๆ มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน
ดังตาราง 18 - 22

ตาราง 18 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
บุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร</u>						
1	คุณสมบัติของข้าราชการครูบรรจุ ใหม่ที่ตรงตามความต้องการ ของสถานศึกษา	3.11	1.17	2.96	1.14	0.56
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับงาน การศึกษานอกโรงเรียนของ ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	3.47	0.87	3.82	1.07	1.53
3	กระบวนการในการบรรจุบุคคล ผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู	2.49	1.10	2.17	0.84	1.44

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการ คัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถาน- ศึกษา	2.70	1.20	3.20	0.90	2.11**
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติ งานตรงตามหน้าที่และความรับ ผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด	3.31	1.17	3.48	0.94	0.70
6	การมอบหมายหน้าที่การงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน	3.01	1.08	2.86	0.78	0.75
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ในสถานศึกษา	1.90	0.80	1.86	0.87	0.20
8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ ข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.92	1.05	2.75	1.02	0.68

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น	3.70	1.00	3.68	1.00	0.07
10	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา	2.72	1.02	2.51	1.15	0.81
11	ความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และอาจารย์ 3	3.86	0.89	3.34	1.14	2.10*
12	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา	4.43	0.80	4.20	0.81	1.19
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วย-ผู้บริหารสถานศึกษา	2.27	1.09	2.41	1.21	0.51

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14	กระบวนการในการขอเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือน ในระดับที่สูงขึ้น	2.64	0.95	2.34	0.85	1.45
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการใน สถานศึกษา	2.35	1.01	2.31	1.10	0.17

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา
นอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ
ดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้าน
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และมี
ทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
บุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องความสนใจของข้าราชการครูที่จะ
ขอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และอาจารย์ 3 สำหรับ
ข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u> การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ข้าราชการครูภายในสถาน ศึกษา	3.90	1.08	3.68	1.07	0.85
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี พิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	2.96	1.13	2.68	0.89	1.18
18	การจัดมาตรการรักษาความ ปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ของสถานศึกษา	2.56	1.02	2.65	0.93	0.38
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและ อนามัยแก่ข้าราชการครูใน สถานศึกษา	2.25	0.89	2.65	1.00	1.78

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20	กระบวนการในการขอเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ครูในสถานศึกษา	2.05	0.83	1.93	0.70	0.73
21	กระบวนการในการขอเบิกเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่า เช่าบ้าน ของข้าราชการครู	1.92	0.91	1.62	0.77	1.56
22	เกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงิน- เดือนข้าราชการครูประจำปี	2.92	1.18	2.62	0.86	1.31
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการ- ครูเข้าพักในบ้านพักของ ทางราชการ	2.35	1.23	2.48	1.15	0.47
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติงานตาม นโยบายของกรมการศึกษานอก โรงเรียนอย่างจริงจัง	2.58	1.11	2.55	1.12	0.14

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูเป็นราย เดือนให้ผู้บริหารทราบ	4.00	1.01	2.83	1.04	7.89**
26	กระบวนการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.86	1.03	3.13	0.91	1.23
27	การยกย่องชมเชยและประกาศ เกียรติคุณข้าราชการครูผู้มี ผลงานดีเด่น	2.27	1.00	2.44	1.15	0.68
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร ระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง	2.42	0.98	2.37	0.94	0.32
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เกี่ยวกับงานพิเศษของสถาน- ศึกษา	2.60	1.04	2.41	0.78	0.94
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.78	0.85	2.58	0.90	0.96

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31	การจัดสถานที่ทำงานและ เครื่องอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ครู	2.80	1.11	2.65	0.97	0.62

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องภาระงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการพัฒนาคณาการ

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32	<u>ด้านการพัฒนาคณาการ</u> การกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการพัฒนาคณาการ ในสถานศึกษา	2.86	0.93	2.58	0.86	1.33
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับ ข้าราชการครูภายในสถาน- ศึกษา	3.13	0.89	2.82	0.88	1.49
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ปฏิบัติให้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.15	0.92	2.89	0.90	1.23
35	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในประเทศ	2.70	1.04	2.82	0.88	0.55

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในต่างประเทศ	4.11	1.12	4.20	1.11	0.34
37	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูไปศึกษาต่อ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2.58	1.21	3.00	1.33	1.37
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูล เกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน	3.74	1.19	3.65	1.44	0.28
39	การเก็บรวบรวมเอกสาร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูในสถาน- ศึกษา	2.94	1.06	2.68	0.80	1.19
40	การให้ความร่วมมือของ ข้าราชการครูในการจัด กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.)	2.96	1.01	2.75	0.73	1.02

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู	2.86	1.00	2.82	1.10	0.14
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	3.13	1.03	3.31	1.07	0.70
43	การพัฒนาศนเองของ ข้าราชการครูในด้านการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.41	0.94	3.31	0.80	0.51
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.09	1.02	3.00	1.06	0.80
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนและโครงการ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.49	0.98	2.55	0.82	0.30

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46	การสร้างบรรยากาศการ ประชุมข้าราชการครูประจำ เดือนของสถานศึกษา	2.49	1.13	2.06	0.92	1.80
47	การนิเทศงานการศึกษานอก- โรงเรียนของศึกษานิเทศก์	2.98	0.96	2.82	1.13	0.61
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ นิเทศภายในของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.92	0.95	2.89	0.97	0.11
49	การให้คำแนะนำในการขอปรับ วุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครู ของสถานศึกษา	2.62	0.93	2.00	0.84	3.07**
50	การให้คำแนะนำในการขอลา ศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์ แก่ข้าราชการ ครูของสถานศึกษา	2.09	0.96	1.79	0.77	1.55
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูประจำปี	2.07	1.09	1.03	2.03	0.04

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ	2.17	1.09	2.00	1.00	0.73
53	ระยะเวลาในการพิจารณา ค่าขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน	2.33	1.12	2.17	1.16	0.60

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องการให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี ด้านการให้เงินจากงาน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	ด้านการให้เงินจากงาน					
54	กระบวนการในการขอรับ บำเหน็จบำนาญข้าราชการครู	2.17	0.97	1.89	0.97	1.23
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียนโอนไป ดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น	2.09	0.94	1.72	0.92	1.73
56	การที่กรมการศึกษานอกโรง- เรียนเกินนโยบายห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการ ที่หน่วยงานอื่น	2.23	1.03	2.41	1.29	0.64
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษา แห่งนี้กระทำผิดทางวินัย	1.94	0.92	2.24	1.37	1.05
58	การกำหนดมาตรการให้ ผู้บริหารมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี	2.50	1.13	2.86	1.38	1.33

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา	2.50	1.13	2.86	1.38	1.17
60	การสร้างระบบพรรคพวกเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ของ ผู้กระทำผิดทางวินัย	2.58	1.29	2.82	1.36	0.72

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษา
นอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ
ดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้าน
การให้โทษจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 22 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (1 - 4 ปี) N = 51		ผู้บริหาร (มากกว่า 4 ปี) N = 29		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	2.99	0.46	2.93	0.34	0.71
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.70	0.53	2.67	0.45	0.27
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.86	0.51	2.73	0.50	1.06
4	ด้านการให้เงินจากงาน	2.37	0.68	2.26	0.67	0.72
	รวมเฉลี่ย	2.78	0.46	2.72	0.38	0.59

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
มากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน
คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร
และด้านการให้เงินจากงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1-4 ปี
กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มากกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรง
ตำแหน่งต่างกัน ดังตาราง 23 - 27

ตาราง 23 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร</u>						
1	คุณสมบัติของข้าราชการครูบรรจุ ใหม่ที่ตรงกับความต้องการ ของสถานศึกษา	3.10	0.94	3.08	0.66	0.09
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน การศึกษานอกโรงเรียนของ ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่	2.92	0.96	2.66	0.77	1.02
3	กระบวนการในการบรรจุบุคคล ผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู	3.52	1.27	3.25	1.21	0.73

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการ คัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถาน- ศึกษา	3.00	10.9	3.33	1.07	0.99
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติ งานตรงตามหน้าที่และความ รับผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด	3.42	1.11	3.66	0.88	0.83
6	การมอบหมายหน้าที่การงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน	4.08	1.01	3.83	1.02	0.79
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ในสถานศึกษา	3.00	1.40	3.08	1.31	0.20
8	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ ข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.70	0.99	2.91	1.16	0.59

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบของข้าราชการครูที่ โอนมาจากส่วนราชการอื่น	3.05	0.94	3.16	1.11	0.32
10	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูของสถานศึกษา	3.76	1.13	3.75	1.21	0.04
11	ความสนใจของข้าราชการครู ที่จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 2 รับ เงินเดือนในระดับ 7 และ อาจารย์ 3	3.54	1.22	3.33	0.98	0.66
12	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครู ในปัจจุบันของสถานศึกษา	3.61	1.13	3.25	1.05	1.10
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วย- ผู้บริหารสถานศึกษา	3.69	1.20	3.91	1.37	0.53

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14	กระบวนการในการขอเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น	2.52	0.95	2.41	0.90	0.40
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษา	2.27	0.92	2.58	1.08	0.91

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 24 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการ
บำรุงรักษาบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16	<u>ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร</u> การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ข้าราชการครูภายในสถาน- ศึกษา	2.82	0.94	2.33	1.23	1.31
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี พิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	3.86	1.03	4.00	1.12	0.38
18	การจัดมาตรการรักษาความ ปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ของสถานศึกษา	2.69	1.13	2.98	1.24	0.28
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและ อนามัยแก่ข้าราชการครูใน สถานศึกษา	2.52	0.96	2.08	0.99	1.44

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20	กระบวนการในการขอเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ครูในสถานศึกษา	3.47	1.48	3.41	1.44	0.12
21	กระบวนการในการขอเบิกเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษา- พยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่า เช่าบ้าน ของข้าราชการครู	3.64	1.40	3.33	1.61	0.63
22	เกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงิน- เดือนข้าราชการครูประจำปี	2.72	1.03	2.91	1.16	0.55
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการ- ครูเข้าพักในบ้านพักของ ทางราชการ	2.23	1.18	2.50	1.00	0.82
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติงานตาม นโยบายของกรมการศึกษานอก โรงเรียนอย่างจริงจัง	2.47	0.92	2.66	1.23	0.53

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25	การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูเป็นราย เดือนให้ผู้บริหารทราบ	2.86	1.09	2.66	0.77	0.77
26	กระบวนการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.89	0.97	2.66	0.88	0.82
27	การยกย่องชมเชยและประกาศ เกียรติคุณข้าราชการครูผู้มี ผลงานดีเด่น	2.38	1.00	2.25	0.86	0.48
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร ระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง	2.51	1.19	2.75	1.21	0.62
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร เกี่ยวกับงานพิเศษของสถาน- ศึกษา	2.55	0.99	3.25	0.96	2.27*

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	2.57	0.90	3.00	0.73	1.78
31	การจัดสถานที่ทำงานและ เครื่องอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ครู	2.63	1.09	2.91	1.24	0.74

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคล
ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครู ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 ใน
เรื่องการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการ
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32	<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u> การกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา	4.13	1.02	3.83	1.11	0.87
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับ ข้าราชการครูภายในสถาน- ศึกษา	3.05	1.05	3.11	0.83	0.40
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติให้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	3.02	1.02	3.08	0.90	0.19
35	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในประเทศ	2.58	1.16	2.11	0.83	1.51

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนา ทางวิชาการในต่างประเทศ	2.66	1.30	2.58	1.28	0.19
37	กระบวนการในการคัดเลือก ข้าราชการครูไปศึกษาต่อ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2.13	0.94	1.91	0.66	0.96
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูล เกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน	2.86	1.17	2.58	0.99	0.89
39	การเก็บรวบรวมเอกสาร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูในสถาน- ศึกษา	3.07	1.01	2.50	1.00	1.83
40	การให้ความร่วมมือของ ข้าราชการครูในการจัด กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.)	2.94	0.97	2.33	0.88	2.15*

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู	4.47	0.76	4.08	1.37	0.95
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการครูใน สถานศึกษา	4.33	0.74	4.75	0.45	2.59**
43	การพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูในด้านการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.00	0.93	2.66	0.65	1.52
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.52	0.88	2.50	1.00	0.10
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนและโครงการ ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.41	1.34	3.41	1.37	0.01

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
46	การสร้างบรรยากาศการ ประชุมข้าราชการครูประจำ เดือนของสถานศึกษา	3.54	1.45	3.91	1.50	0.79
47	การนิเทศงานการศึกษานอก- โรงเรียนของศึกษานิเทศก์	2.76	1.19	3.08	0.99	0.99
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ นิเทศภายในของข้าราชการครู ในสถานศึกษา	2.91	0.97	3.00	1.12	0.25
49	การให้คำแนะนำในการขอปรับ วุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครู ของสถานศึกษา	2.27	0.91	2.33	0.77	0.22
50	การให้คำแนะนำในการขอลา ศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไป ประกอบพิธีฮัจย์ แก่ข้าราชการ ครูของสถานศึกษา	1.97	0.86	2.08	0.79	0.45
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูประจำปี	2.10	0.90	2.08	1.08	0.06

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้าย ข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ	1.91	0.84	2.33	0.98	1.40
53	ระยะเวลาในการพิจารณา คำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน	2.22	1.10	2.25	0.86	0.10

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งาน
บุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหาร
งานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
ในเรื่องการให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.) และ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาศักยภาพ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการครูในสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ด้านการ
ให้เงินจากงาน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54	<u>ด้านการให้เงินจากงาน</u> กระบวนการในการขอรับ บำเหน็จบำนาญข้าราชการครู	3.61	1.54	4.08	1.24	1.15
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรม การศึกษานอกโรงเรียนโอนไป ดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น	1.89	0.96	2.25	0.75	1.43
56	การที่กรมการศึกษานอกโรง- เรียนเงิน โบนัสห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการ ที่หน่วยงานอื่น	3.76	1.37	3.91	1.16	0.41
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษา แห่งนี้กระทำความผิดทางวินัย	1.89	1.06	1.66	0.77	0.89

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
58	การกำหนดมาตรการให้ ผู้บริหารมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี	2.01	1.04	2.08	0.51	0.35
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและ ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา	2.41	1.30	2.50	1.16	0.24
60	การสร้างระบบบรรณวาทเพื่อ ป้องกันผลประโยชน์ของ ผู้กระทำผิดทางวินัย	2.61	1.18	3.00	1.20	1.02

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งาน
บุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหาร
งานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการการให้พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 27 เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัด
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครู	เจ้าหน้าที่งานบุคคล (1 - 4 ปี) N = 68		เจ้าหน้าที่งานบุคคล (มากกว่า 4 ปี) N = 12		ค่า t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	3.21	0.37	3.21	0.53	0.01
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.80	0.45	2.83	0.60	0.15
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.90	0.44	2.85	0.45	0.35
4	ด้านการให้เงินจากงาน	2.60	0.63	2.78	0.50	1.11
	รวม	2.92	0.35	2.93	0.47	0.07

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอก
โรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1-4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาใน
การดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้าน
การพัฒนาบุคลากร และด้านการให้เงินจากงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่
1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะ
เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ทุกด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2534 ทั้งหมด 160 คน โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา 80 คน และเจ้าหน้าที่งานบุคคล 80 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ได้มาจากกลุ่มประชากรโดยวิธีการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวม 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวม 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้เงินจากงาน รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (α - Coefficient) เท่ากับ .8897

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุมัติต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ และขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษาในสังกัด ทั้ง 80 แห่ง ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวพร้อมกับหนังสือจากผู้วิจัยเองและแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 ฉบับ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน และได้รับคืนมาทั้งหมด 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล

4.1 5 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการ-

ศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านการให้ทุนจากงานอยู่ในระดับต่ำสำหรับด้านอื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดของสภาพปัญหาเป็นรายชื่อแล้วปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในเรื่องสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูงสำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ และการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องกระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาและการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูผู้มีผลงานดีเด่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องกระบวนการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ และการบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการให้คำแนะนำในการลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา เกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูประจำปี เกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ ระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.1.4 ด้านการให้ทุนจากงาน พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารด้านการให้ทุนจากงาน ในเรื่องการกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี การแก้ไขปัญหามูลนิธิผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายสถานศึกษา และการสร้างระบบพรรคพวกเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้กระทำผิดทางวินัย มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

4.2 4.2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดสภาพปัญหาเป็นรายชื่อแล้วปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในเรื่องการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาข้าราชการครูเข้าพักในบ้านพักของทางราชการ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.2.3 ด้านการพัฒนากุศลกร พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้านการพัฒนากุศลกร ในเรื่องการจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนากุศลกรในสถานศึกษา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับข้ออื่น ๆ มี

สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องกระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เพิ่มวุฒิแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา การให้คำแนะนำในการขอลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบวิชาชีพอื่นแก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา เกณฑ์การพิจารณาขอย้ายข้าราชการครูประจำปี เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ และระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครูกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

1.2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้านการให้พ้นจากงาน ในเรื่องกระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู และการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง สำหรับในเรื่องการแก้ปัญหาผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา และการสร้างระบบพรรคพวกเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้กระทำผิดทางวินัย มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง นอกเหนือจากนี้ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับต่ำ

4.3 2. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านอื่น ๆ มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่าผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ กระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่าง

กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา กระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู และการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่าผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น และการกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันพบว่า

ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และมีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และอาจารย์ 3 สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ด้านการพัฒนากุศลกร พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนากุศลกรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องการให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ด้านการให้เงินจากงาน พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการ

ให้พ้นจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

4. เปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี และเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

4.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

4.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องการให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D.) และมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา สำหรับข้ออื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรมการ

ศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้านการให้ทุนจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

อภิปรายผล

ก. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล โดยผู้วิจัยได้อภิปรายเฉพาะในส่วนที่มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ทัศนะของผู้บริหาร

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1.1 สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา ในอดีตได้มีบุคลากรในกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีข้าราชการครูจากส่วนราชการเดิม 2 แห่ง คือ กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ กรมอาชีวศึกษา และเมื่อตั้งเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียนแล้ว ในปี 2531 ก.ค. จึงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด แต่ละ 34 ตำแหน่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค แต่ละ 92 ตำแหน่ง และศูนย์ฝึกและผลิตอาชีวชีพรายการไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 82 ตำแหน่ง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2533 : 38) ตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมา กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถขออัตราเงินเดือนมาเป็นอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งข้าราชการครูที่กำหนดให้ใหม่ได้น้อยมากเนื่องจากรัฐบาลได้จำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการมิให้เกินร้อยละ 2 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หนังสือที่ สร 0203/ว 245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523 เรื่องแนวทางการกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน) และต่อมาในปี 2534 รัฐบาลถึงกับมีมาตรการชะลอการเพิ่มอัตรากำลังเพิ่มใหม่ในทุกส่วนราชการในปีงบประมาณ 2534 - 2535 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หนังสือที่ นร 0201/ว 101 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2534 เรื่องมาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่) จึงทำให้ปัญหาการขาดอัตรากำลังที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนประสบอยู่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

1.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น อาจเนื่องมาจากงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่เป็นงานนอกระบบโรงเรียน ซึ่งแตกต่างจากงานในระบบโรงเรียน ต้องอาศัยบุคลากรที่มีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ความสามารถในการประสานงาน และการดัดแปลงวิชาการต่าง ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา

ทำให้ข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานในระบบโรงเรียนไม่คุ้นเคย และไม่ได้รับการฝึกอบรมในความสามารถและทักษะเหล่านั้นมาก่อน ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัว และการเรียนรู้งานในลักษณะใหม่ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความรู้ปัญหาอยู่ในระดับสูง

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

2.1 การรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ
มาตรการนี้เป็นเรื่องของการประเมินผลและการติดตามงานที่อาจจะเกิดปัญหาคือผู้บริหารเกรงว่าหากดำเนินการก็จะสร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหาร หน่วยงานและข้าราชการครูจึงเห็นเป็นเรื่องที่ควรหลีกเลี่ยงในการที่จะจัดทำรายงานตามความเป็นจริง ซึ่งในเรื่องนี้พัณณัท หันมาคินทร์ ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการในการปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีลักษณะเป็นวัฏจักรและจะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลงานย่อมจะใช้เป็นรากฐานในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การปรับปรุงส่งเสริมสมรรถภาพ เป็นต้น โดยเหตุนี้จึงมักจะทำให้ผู้บริหารมีความคิดไปว่าการประเมินผลงานคือการคอยจับผิด ขาดความเป็นธรรม ความไม่ไว้วางใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ (พัณณัท หันมาคินทร์, 2526 : 98 - 99)

2.2 การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูในสถานศึกษา สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในระดับสูงอาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่สามารถจะใช้อำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยราชการ การจัดสวัสดิการนอกเหนือไปจากสิทธิและผลประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้จึงเป็นเรื่องที่กระทำไม่ได้โดยยาก แต่รัฐก็ได้กำหนดค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการให้หลายประเภท และต่อมายังได้จัดให้มีสวัสดิการภายในส่วนราชการระดับกรมหลายประเภท ได้แก่ การออกทรัพย์สิน การให้กู้เงินการเคหะสงเคราะห์ การสงเคราะห์ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ ร้านสวัสดิการ และกิจการอื่นตามสมควร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2532 : 511) จึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไข ริเริ่ม สร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรซึ่งอรุณ รักธรรม ได้ให้ข้อคิดไว้ว่าความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภายในองค์กรในการที่จะเลือกเทคนิคและวิธีการจัดการในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรของตน (อรุณ รักธรรม, 2523 : 192) นอกจากนั้น ไพโรจน์ สิตปรีชา (ไพโรจน์ สิตปรีชา, 2523 : 107) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้เช่นเดียวกันว่า ปัญหาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการที่สมควรปรับปรุงแก้ไขมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่

2.2.1 สิทธิและประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการบางประเภทเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่นสิทธิเกี่ยวกับการลาของข้าราชการนั้นทางราชการดูจะมุ่งเน้นวางระเบียบให้สิทธิใน

การลาสำหรับข้าราชการมากเกินไป

2.2.2 จำนวนเงินที่ช่วยเหลือข้าราชการในด้านสวัสดิการบางอย่างไม่เป็นสัดส่วนถึงกันและกันเมื่อพิจารณาในแง่ความเหมาะสมจะเห็นได้ว่าจำนวนที่ช่วยเหลือมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตกทำให้การช่วยเหลือเพื่อสนองความต้องการด้านพื้นฐานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรคนละ 50 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นจำนวนเงินน้อยมากเมื่อคำนึงถึงสภาพการครองชีพในปัจจุบัน

2.2.3 ระเบียบการช่วยเหลือเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการบางอย่างไม่เหมาะสมและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบการจ่ายเงินยังชีพภาคใต้ ซึ่งเป็นเงินช่วยเหลือค่าครองชีพที่ช่วยให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดแทนค่าครองชีพในภาคนี้ที่สูงกว่าภาคอื่น ๆ แต่เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นอยู่ในระดับเดียวกัน จึงควรยกเลิกเงินยังชีพนี้เพื่อนำค่าใช้สอยส่วนนี้มาใช้จ่ายในการปรับปรุงสวัสดิการด้านอื่นต่อไป

2.2.4 ประเภทของสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในปัจจุบันยังไม่เพียงพอและเหมาะสมแก่สภาพการครองชีพของข้าราชการในปัจจุบัน

2.2.5 ส่วนราชการต่าง ๆ ในปัจจุบันยังไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการในส่วนของตนอย่างจริงจัง คงมีอยู่เป็นบางหน่วยงานเท่านั้น ฉะนั้นหากทางราชการจะมีนโยบายกำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านสวัสดิการในทุกส่วนราชการแล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการได้รับสวัสดิการโดยทั่วถึง และทำให้การจัดสรรแบ่งปันปัจจัยต่าง ๆ ในสวัสดิการเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

3. ด้านพัฒนาบุคลากร

3.1 กระบวนการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงาน และสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ กรณีนี้อาจเป็นความบกพร่องในการสื่อสาร เมื่อพิจารณาจากขั้นตอนในการประสานงานแต่ละครั้งระหว่างกรมวิเทศสหการ สำนักงานกฤษฎีกา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ และประกอบกับการประสานจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนไปยังสถานศึกษาจะมีทางเดินของหนังสือหลายขั้นตอน ประกอบกับข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศน้อย ผู้ที่มีความสามารถอยู่ในวงจำกัดจึงคล้ายกับว่าผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็นเพียงบุคคลจำนวนน้อยได้รับการคัดเลือกซ้ำซาก หรือบางครั้งก็เป็นการด้อยการประชาสัมพันธ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะที่องค์การระหว่างประเทศ ต่างประเทศ หรือทางราชการกำหนดเป็นเงื่อนไขกรณีพิเศษ เช่น ต้องเป็นผู้บริหารหรือต้องจบการศึกษาเฉพาะด้านหรือต้องเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนั้นโดยตรง ซึ่งในเรื่องกระบวนการประสานงานการติดต่อสื่อสารที่มีใน

หน่วยงานนั้น มุสดี สัตยมาณะ ยังได้สรุปไว้ว่าการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์การหรือในหน่วยงานใด เป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลให้มีการใช้ระบบการติดต่อสื่อสารอันวอประ โยชน์ให้เต็มที่อยู่เสมอ การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความสามารถของผู้บริหารในองค์การนั้น ๆ เป็นอย่างดี (มุสดี สัตยมาณะ. 2521 : 67)

นอกจากนั้น ไบโรจน์ สิตปรีชา ยังได้เสนอปัญหาไว้ว่า การคัดเลือกบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ไปฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดไว้ในขณะนี้ยังไม่รัดกุมพอ อีกทั้งยัง ไม่มีการกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำเอาผลการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน ทำให้ข้าราชการและส่วนราชการไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเท่าที่ควร (ไบโรจน์ สิตปรีชา. 2523 : 69)

3.2 การบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน ตามหลักการที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูกำหนด ให้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการไว้ใน ก.พ. 7 หรือสมุดประวัติแล้วแต่กรณี ซึ่งโดยสรุปเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างเจ้าของประวัติ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่บันทึกการจะต้องดำเนินการ แต่ในทางปฏิบัติการศึกษานอกโรงเรียนไม่เคยให้การอบรมเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาในด้านนี้ ข้าราชการครูเองก็ไม่ทราบหรือหลงลืมในแนวปฏิบัติ การให้รายละเอียด การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐกิจทั้งระบบ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้สรุปไว้ว่า ข้อมูลจากประวัติของข้าราชการจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลทั้งส่วนราชการเจ้าสังกัด ก.ค., ก.พ. เช่นการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ การเลือกสรรบุคคลที่มีลักษณะพิเศษเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบางกรณี การควบคุมเกษียณอายุ การรับบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งใช้ข้อมูลนั้น ๆ ประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาและวางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิชิต สุนทร. 2524 : 1)

ทักษะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1.1 การมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครู

ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 51) แล้วจะเห็นว่าสถานศึกษาดังกล่าวจะมีหน้าที่โดยตรงในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้กับ

ประชาชนรวม 3 กิจกรรมใหญ่ ๆ คือ กิจกรรมความรู้พื้นฐาน กิจกรรมประเภทข่าวสารข้อมูล และ กิจกรรมประเภททักษะอาชีพ (บุญเลิศ มาแสง. 2534 : 16 - 17) จากภารกิจที่มากมายและกว้างขวางในแต่ละสถานศึกษา จึงทำให้อัตรากำลังข้าราชการครูที่ ก.ค. กำหนดไว้ในศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนภาค แห่งละ 92 คน ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร และศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอกแห่งละ 34 คน และศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 82 คน ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงที่สถานศึกษานั้น ๆ รับผิดชอบอยู่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 : 38 - 39) จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้ข้าราชการครูคนหนึ่งปฏิบัติงานหลายอย่าง บางครั้งอาจนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับในปีงบประมาณ 2534 - 2535 รัฐบาลได้กำหนดมาตรการชะลอการเพิ่มอัตรากำลังในทุกส่วนราชการ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หนังสือที่ นร 0201/ว 101 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2534 เรื่อง มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งใหม่) กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงไม่อาจขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการครูได้ จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่ข้าราชการครูรับผิดชอบ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงอีกทางหนึ่ง ปัญหาในเรื่องนี้อาจเบาบางลงหากรัฐบาลยกเลิก มาตรการดังกล่าว

1.2 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ได้มีการแบ่งส่วนราชการแต่เฉพาะภายในกรมการศึกษานอกโรงเรียนเท่านั้น มิได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่ไม่ได้ประกาศให้ขึ้นตรงต่อส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในเขต จังหวัดต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงได้มอบอำนาจของอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทนในเรื่องการสั่งเลื่อนระดับเงินเดือนแก่ข้าราชการครู การสั่งให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่ง การอนุญาตการลาออกจากราชการสำหรับข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งที่รับเงินเดือนในระดับ 4 ลงมา และการปกครองบังคับบัญชา การรักษาวินัย รวมตลอดถึงการตั้งกรรมการสอบสวน การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครู (กรมการศึกษานอกโรงเรียน คำสั่งที่ 213/2524 ลงวันที่ 10 เมษายน 2524 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน) ในการดำเนินการดังกล่าวโดยทางปฏิบัติเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาซึ่งมีเจ้าหน้าที่

งานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดทำคำสั่งเพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา แต่ก่อนปี 2534 มานั้น สถานศึกษายังมีได้แต่งตั้งข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลอย่างมีระบบ จึงทำให้การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูบกพร่อง จากปัญหาดังกล่าวนี้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้แก้ไขโดยการมอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งข้าราชการครูให้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาขึ้น แห่งละ 2 คน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1110/12007 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2533 เรื่อง การจัดทำทำเนียบเจ้าหน้าที่งานบุคคล) และได้พัฒนาเจ้าหน้าที่งานบุคคลดังกล่าวโดยจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานสำหรับเจ้าหน้าที่งานบุคคลระดับหน่วยปฏิบัติ ในระหว่างวันที่ 2 - 4 สิงหาคม 2534 ขณะเดียวกันกรมการศึกษานอกโรงเรียนก็มีแผนในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่งานบุคคลกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่องโดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2537 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2534 : 5)

1.3 การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

โดยที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จำนวน 73 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 สาขางานคือ สาขบริหาร สาขแผนงานและวิชาการ และสาขส่งเสริมปฏิบัติการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2530 : 51) และปัจจุบัน ก.ค. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารไม่ครบ 3 สาขางาน ถึง 71 แห่ง จะมีเพียง 2 แห่ง เท่านั้นคือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานีที่กำหนดให้มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ครบ 3 ตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หนังสือ ที่ ศษ 1503/8222 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2534 เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเพิ่มเติม) จึงเป็นเหตุจำเป็นที่ผู้บริหารต้องแก้ไขปัญหาโดยการให้ผู้ช่วยผู้บริหารคนหนึ่งรับผิดชอบ 2 สาขางาน และอีกคนหนึ่งรับผิดชอบ 1 สาขางาน มูลเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบได้ว่าผู้ช่วยผู้บริหารคนหนึ่งรับผิดชอบงานมากกว่าอีกคนหนึ่ง และมีบางช่วงเวลาซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องไปปฏิบัติราชการ ก็จะต้องมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารคนใดคนหนึ่งรักษาการในตำแหน่งอีก ก็จะทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบ 2 สาขางานอยู่แล้วต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาไม่คล่องตัวและบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เกี่ยวกับเรื่องนี้หนังสือ ทัศนาคินทร์ ได้ให้แนวทางแก้ไขไว้ว่า หากสถานศึกษาแห่งใดไม่สามารถแบ่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามประเภทของงานได้ก็ต้องแบ่งแยกงานให้พอเหมาะแก่จำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร เช่น โรงเรียนแห่งหนึ่งมีผู้ช่วยผู้บริหาร 2 คน และแบ่งงานไว้ 3 กลุ่มงาน ได้แก่ งานธุรการ งานวิชาการ และงานบริการก็ให้ผู้ช่วยคนที่หนึ่งรับผิดชอบงานธุรการและส่วนหนึ่งของงานบริการ ผู้ช่วยคนที่สองรับผิดชอบงานวิชาการและส่วนหนึ่งของงานบริการ (หนังสือ ทัศนาคินทร์. 2524 : 137 - 138) จากแนวทางแก้ไขดังกล่าวจึงอาจนำมาประยุกต์ใช้แก้ไขสภาพ

ปัญหาในสถานศึกษาทั้ง 71 แห่งไปพลางก่อน ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เร่งขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหารคนที่ 3 ไปยัง ก.ค. โดยด่วน ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนผู้ช่วยผู้บริหารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เคยสำรวจสภาพการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในส่วนราชการต่าง ๆ เมื่อปี พ.ศ. 2526 ปรากฏผลว่าการพิจารณาความดีความชอบในส่วนราชการต่าง ๆ ยังลักลั่นกันอยู่มาก กล่าวคือมีส่วนราชการประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่ได้กำหนดให้มีเครื่องมือใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเครื่องมือที่ใช้ก็ยังมีความแตกต่างกันออกไป ส่วนมากทั้งระบบและเครื่องมือที่ใช้ก็ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ เช่น ยังขาดมาตรฐานการทำงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการบันทึกผลการปฏิบัติที่เป็นระบบ อันเป็นสาเหตุให้ผู้ถูกประเมินหรือผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อถือหรือไม่ยอมรับการประเมินนั้น ๆ สำหรับกลุ่มของส่วนราชการที่ไม่ได้ใช้เครื่องมือช่วยในการพิจารณาความดีความชอบเลยนั้นส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีปัญหาในวิธีการที่ใช้อยู่ แต่ยังมีความประสงค์ที่จะนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2530 : 79) สำหรับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลงานของข้าราชการรวม 6 รายการ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย ความอดุสาหะ และความรับผิดชอบ โดยกำหนดให้ประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ส่วนผู้ทำการประเมินให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติ โดยทั่วไปการประเมินขั้นแรกควรเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน และมีผู้บังคับบัญชารับรองขึ้นไปเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หนังสือที่ นร 0701/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีข้าราชการ) เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่งเริ่มกำหนดให้สถานศึกษานำมาใช้เป็นครั้งแรก เจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งรับผิดชอบในเรื่องนี้โดยตรงอาจยังไม่เข้าใจ ประกอบกับมีรายละเอียดที่จะต้องกรอกในแบบรายงานเป็นจำนวนมาก บางรายการตรวจสอบลำบากทั้งผู้บริหารเองก็ไม่ค่อยยึดหลักการและวิธีการดังกล่าวมากนัก จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก อย่างไรก็ตามสำนักงาน ก.พ. ก็มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าการพิจารณาความดีความชอบเป็นปัญหาหนักอกของผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะตั้งมั่นอยู่ในความเที่ยงตรงสักเพียงใดก็ตาม ทั้งนี้เพราะเครื่องมือและระบบที่ใช้ก็ยังไม่เอื้ออำนวยให้ได้ข้อมูลที่ตรงต่อความเป็นจริงอย่างแท้จริง ผู้บังคับ

บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่สามารถเปิดออกพูดความจริงต่อกันได้ ก่อนประกาศผลการพิจารณา ความดีความชอบทุกอย่างเป็นความลับ เป็นมรรยาทแห่งการรอคอย บางแห่งอาจจะมีการวิ่งเต้น กล่าวร้ายป้ายสีใส่ร้ายโคลนกัน และอาจมีการใช้ความสนิทชิดเชื้อความเป็นพวกพ้องเข้ามาเป็นปัจจัยในการพิจารณาเสียอีก หลังจากทราบผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีแล้ว จะมีมรรยาทการทำงานแบบเชิง ๆ ต่อไปอีกระยะหนึ่งสำหรับผู้ผิดหวัง นอกจากนี้แล้วยังมีสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเป็น หนังสือร้องเรียน บัตรสนเท่ห์จำนวนไม่น้อย ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในหน่วยงานทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2530 : 80)

กล่าวโดยสรุปแล้วการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปียังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับระบบและเทคนิคการประเมินผลและที่ขาดเสียมิได้ก็คือการสร้างเจตคติที่ถูกต้องให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากและไม่อาจเห็นผลได้ในระยะเวลาอันสั้น แต่ก็จำเป็นที่จะต้องช่วยกันทุก ๆ ฝ่าย และควรที่จะได้เริ่มต้นเสียแต่บัดนี้ก่อนที่ปัญหาต่าง ๆ จะทับถมกันจนสายเกินแก้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับ

ข้าราชการครู ผลการวิจัยจากตาราง 5, 10, 15 และ 25 พบว่าทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาบุคลากร เรื่องการจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู ในทัศนะของผู้บริหารมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 5) ส่วนทัศนะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง (ตาราง 10) เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ขั้นต้น เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนหลักการในการพัฒนาบุคลากรประการหนึ่งที่เน้น เรื่องแหล่งความรู้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาและพัฒนาตนเองได้โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา คู่มือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ม.ป.ป. : 177 - 184) นอกจากนี้การมีคู่มือการปฏิบัติงานยังช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ผิดพลาด

ในส่วนของการรวมการศึกษาออกโรงเรียนนั้น เนื่องจากมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกันถึง 3 ประเภท ได้แก่ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีระเบียบ หลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป การขาดคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานจึงเป็นสภาพปัญหาในระดับสูง นอกจากบุคลากรหลักทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนยังมีลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นลูกจ้างรายปีอีกส่วนหนึ่ง และมีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรกลุ่มนี้ต่างไปจากบุคลากรหลักทั้ง 3 ประเภทด้วย

3.2 การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา จากสภาพ

อัตรากำลังข้าราชการครูที่ ก.ค.กำหนดให้มีในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก เพียงแห่งละ
34 ตำแหน่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคแห่งละ 92 ตำแหน่ง และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎร
ไทยบริเวณชายแดนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 82 ตำแหน่ง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2533 :
38) นอกจากจะเป็นปัญหาการขาดอัตรากำลังที่รุนแรง ซึ่งสถานศึกษาทั้งหลายกำลังประสบอยู่ในขณะ
นี้แล้วยังส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาแห่งนั้น ๆ อีกด้วย โดยข้าราชการ
ครูคนหนึ่ง ๆ จะต้องรับภาระหน้าที่พิเศษนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ในสภาวะการณ์
เช่นนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูให้ตรง
กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์จริง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดการ
เปลี่ยนแปลงหน้าที่อาจทำให้ข้าราชการครูผู้รับผิดชอบอยู่เดิมมีความรู้สึกว่าตัวเองขาดสมรรถภาพหรือ
มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษามีทัศนะว่าการเปลี่ยนแปลงการ
ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษามีสภาพปัญหาอยู่ในระดับสูง การดำเนินการของผู้บริหาร
ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนุสูล ดันริยงค์ ซึ่งได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครต่อการยกยระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งพบว่าการมอบหมายหน้าที่การทำงาน ครู
เห็นว่าควรมอบหมายให้ตรงตามความรู้ ความถนัด และประสบการณ์ที่ได้ศึกษามา เพราะว่าครูแต่ละ
คนก็มีความถนัดแตกต่างกัน ถ้าได้ทำงานตามที่ถนัดและพอใจแล้ว ย่อมทำงานด้วยความสนุกและมี
ประสิทธิภาพในการทำงานสูง (นุสูล ดันริยงค์. 2525 : 68)

4. ด้านการให้พ้นจากงาน

4.1 กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู การพิจารณาให้
บำเหน็จบำนาญเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความซื่อสัตย์และอุทิศกำลังกายกำลัง
ใจให้แก่การทำงาน นับได้ว่าเป็นหลักประกันอย่างสำคัญที่จะสร้างความรู้สึกร่มเย็นในการทำงานโดย
ไม่ต้องห่วงอนาคตโดยเฉพาะในด้านการเศรษฐกิจ (พัส หันมาคินทร์. 2526 : 187) สำหรับการ
ขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ โดยทั่วไปในปัจจุบันได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระ
ราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2526)
และในส่วนของการศึกษานอกโรงเรียนก็ใช้บังคับเช่นเดียวกัน
มูลเหตุซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษามีทัศนะว่ากระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการครูเป็นปัญหาในระดับสูงอาจเป็นเพราะขาดคู่มือและเอกสารที่เป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่อง
นี้ คู่มือและเอกสารที่มีอยู่อาจมีน้อยหรือเก่าล้าสมัยจนไม่สามารถนำมาอ้างอิงและชี้แจงแก่ข้าราชการ
ครูผู้ขอรับบำเหน็จบำนาญได้ อีกประการหนึ่งน่าจะเป็นปัญหาจากระบบราชการที่ได้กำหนดกระบวนการ
ในการขอรับบำเหน็จบำนาญโดยตรง ซึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดขั้นตอนไว้โดยสรุปคือ ขั้นที่ 1 :

ข้าราชการครูผู้เกษียณอายุยื่นคำขอรับบำเหน็จบำนาญ ขั้นที่ 2 : เจ้าหน้าที่งานบุคคลตรวจสอบและ
เสนอผู้บริหารพิจารณา ขั้นที่ 3 : ผู้บริหารนำเสนอคลังจังหวัดตรวจสอบเพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด
ลงนามแจ้งกรมบัญชีกลาง และขั้นที่ 4 : กรมบัญชีกลางตรวจสอบเอกสารหลักฐานเพื่อพิจารณาอนุมัติ
(กรมบัญชีกลาง หนังสือที่ กค 0532/23302 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2531 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจ
การยื่นเรื่องขอรับบำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ และบำเหน็จตกทอด) โดยปกติระยะเวลาการ
ดำเนินการจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 และขั้นที่ 4 กลับมาถึงขั้นที่ 1 จะใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 2
เดือน หากข้าราชการบางรายเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาบางอย่างไม่ครบถ้วน ก็เป็น
หน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่จะต้องติดต่อสอบถามกลับไปยังผู้ขอรับบำเหน็จบำนาญอีกครั้ง ทำให้
ต้องใช้ระยะเวลายาวนานไปมากกว่าข้าราชการครูเหล่านั้นจะได้รับบำเหน็จบำนาญ

4.2 การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนนโยบายห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วย

ราชการที่หน่วยงานอื่น จากสถิติการไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปีงบประมาณ 2534 มีข้าราชการครูไปช่วยราชการหน่วยงาน
อื่น จำนวน 129 ราย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1110/2402 ลงวันที่ 8
พฤศจิกายน 2533 เรื่อง การย้ายข้าราชการครูช่วยปฏิบัติราชการ) นอกจากนั้นยังมีข้าราชการครู
ในสถานศึกษาต่าง ๆ มาช่วยราชการในหน่วยงานส่วนกลางอีก 102 ราย (กรมการศึกษานอก
โรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1103/128 ลงวันที่ 20 มกราคม 2535 เรื่อง ข้าราชการช่วยราชการ)
สภาพการดังกล่าวทำให้สถานศึกษาแห่งเดิมของข้าราชการครูเหล่านั้นขาดอัตรากำลังและสถานศึกษา
บางแห่งที่ขาดอัตรากำลังอยู่แล้วก็ยิ่งขาดมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
เป็นอย่างยิ่ง กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงกำหนดนโยบายห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการใน
หน่วยงานอื่นอีก จะยกเว้นเฉพาะกรณีย้ายติดตามคู่สมรสและเหตุจำเป็นอันหลีกเลี่ยงมิได้เท่านั้น
สำหรับข้าราชการครูที่ช่วยราชการอยู่ในสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 129 ราย ดังกล่าว ได้สั่งการ
ให้กองการเจ้าหน้าที่จัดข้าราชการครูเหล่านั้นลงในตำแหน่งว่างให้เรียบร้อย หากไม่มีตำแหน่งว่าง
รองรับก็ให้ขออนุมัติสำนักงบประมาณตัดโอนอัตราเงินเดือนตามตัวไป ซึ่งทั้ง 129 ราย กรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ส่วนข้าราชการครูที่ช่วยราชการในหน่วยงานส่วน
กลางก็ได้จัดลงตำแหน่งแล้ว 51 ราย คงเหลืออยู่อีก 51 รายที่ยังช่วยราชการอยู่ การดำเนินการ
ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวนับว่าเป็นการแก้ปัญหาข้าราชการครูให้ได้ลงตำแหน่งตรงตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบและเพื่อให้มีข้าราชการครูเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาส่วน เจ้าหน้าที่
งานบุคคลที่มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่องนี้อยู่ในระดับสูง อาจพิจารณาเห็นว่านโยบายดังกล่าวเป็น
เหตุให้การขอไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่นยากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะในหน่วยงานบางแห่งซึ่งได้รับ
เวลาราชการเป็นทวีคูณ เช่น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) ศูนย์อำนวยการ

บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สอ.บต.) เป็นต้น อีกประการหนึ่งเจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการรับคำร้องขอย้ายข้าราชการครูอาจพิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูมีความจำเป็นต้องขอย้ายไปยังสถานศึกษาแห่งใหม่ในระหว่างปี ได้แก่ ขอย้ายเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส ขอย้ายกรณีหย่าหรือคู่สมรสถึงแก่กรรม ขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ขอย้ายเพื่อดูแลหรืออยู่ร่วมกับบิดามารดา ขอย้ายเพื่อสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ขอย้ายติดตามบิดาหรือมารดาซึ่งย้ายภูมิลำเนาหรือย้ายไปรับราชการหรือประกอบอาชีพอื่น ขอย้ายเพื่อการสมรส ขอย้ายเพื่อดูแลบุตรหรือญาติพี่น้อง เป็นต้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1103/7613 ลงวันที่ 11 กันยายน 2534 เรื่อง หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการ) หากจะรื้อฟื้นคำขอย้ายประจำปีซึ่งกำหนดให้ยื่นคำร้องในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 30 ธันวาคมของทุกปีก็จะทำให้ล่าช้าไม่ทันตามความต้องการ จึงประสงค์ที่จะขอไปช่วยราชการในสถานศึกษาที่ต้องการก่อน ดังนั้นการดำเนินการดังกล่าวจึงไม่อาจกระทำได้อีกซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะว่าการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นมีสภาพปัญหาในระดับสูง อย่างไรก็ตาม สำหรับในปี 2534 นี้ ได้มีข้าราชการครูขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาแห่งใหม่ จำนวน 85 ราย และได้รับอนุมัติให้ย้ายได้ จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.18 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1103/10093-10094 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2534 เรื่อง การย้ายข้าราชการครูประจำปี 2535)

ข. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล

เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล พบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาแสดงให้เห็นว่าจะพิจารณาจากเหตุผลที่ว่า การพิจารณาปัญหาของบุคคลที่ต่างสถานภาพ หน้าที่และความรับผิดชอบย่อมมีวิจารณญาณในการวินิจฉัยต่างกันอย่างระบบราชการได้กำหนดให้คำนึงถึงหลักอาวุโส ความชำนาญ และประสบการณ์มาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการครูเป็นผู้บริหารด้วยแล้ว ก็ยิ่งเสริมให้ทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลแตกต่างกันด้วยซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสมาน รัชสิโยภรณ์ ที่กล่าวไว้ว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานพอสมควร ย่อมมีประสบการณ์และความชำนาญมากขึ้น (สมาน รัชสิโยภรณ์. 2531 : 22 - 23) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้ว พบว่า

1.1 เรื่องความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับงานการศึกษาออกโรงเรียนของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ผลการเปรียบเทียบที่คะแนนระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่งานบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 13) และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของผู้บริหาร (ตาราง 3) และเจ้าหน้าที่งานบุคคล (ตาราง 8) ต่อสภาพปัญหานี้ พบว่าทั้งสองกลุ่มต่างมองสภาพปัญหานี้ในระดับปานกลางเหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของทั้งสองกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.60 และกลุ่มเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.88

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อสภาพปัญหานี้มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่งานบุคคล เพราะโดยขอบเขตภาระหน้าที่ของทั้งสองกลุ่มนั้นแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องรับผิดชอบกิจกรรมทุกประเภทของสถานศึกษา ส่วนเจ้าหน้าที่งานบุคคลนั้นความรับผิดชอบจำกัดอยู่เพียงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น สำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นจะมีหน้าที่โดยตรงในการให้การศึกษอบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน แต่โดยสภาพความเป็นจริงขณะนี้ข้าราชการครูที่มีความรู้พื้นฐานด้านนี้มีเพียง 158 ราย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศษ 1110/89 ลงวันที่ 14 มกราคม 2534 เรื่อง การสำรวจคุณวุฒิวิทยฐานะและประกาศโยกย้ายข้าราชการในสังกัด) ในขณะที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีข้าราชการทั้งสิ้น 2,806 ตำแหน่ง ผู้บริหารจึงแทบจะไม่มีโอกาสเลือก ขอเพียงแต่ให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นก็เพียงพอ จึงทำให้ผู้บริหารต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมเพิ่มเติม ส่วนเจ้าหน้าที่งานบุคคลอาจมีทัศนะเพียงว่าเมื่อบรรจุข้าราชการครูมาใหม่ก็ดำเนินงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบุคคล เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนครบถ้วนก็ถือว่าหมดหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงกระบวนการในการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้แก่ข้าราชการครู จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาในเรื่องดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

1.2 เรื่องกระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสองเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากกระบวนการในการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น ภาระหน้าที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่งานบุคคล กล่าวคือ เมื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับรายงานตัวแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการประชุมพิเศษเบื้องต้น จัดทำ ก.พ. 7 ส่งตัวไปสถานีดำรงเพื่อตรวจสอบประวัติ และส่งตัวไปยังสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษารับรายงานตัวแล้วจะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่ต้องตรวจสอบว่าผู้ั้นมารายงานตัวภายในเวลาที่กำหนดหรือไม่ แล้วรายงานให้กรมทราบเพื่อดำเนินการออกคำสั่งต่อไป และในกรณีที่ไม่มีรายงานตัวก็ต้องแจ้งให้กรมทราบด้วย นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่งานบุคคลยังจะต้อง

เป็นผู้แนะนำถึงการปฏิบัติตน สิทธิประโยชน์และวิธีดำเนินการในการที่จะขอรับสิทธิประโยชน์ แนะนำให้รู้จักงานของสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นยังจะต้องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อมอบหมายให้ข้าราชการอย่างน้อย 2 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยผู้บริหารและข้าราชการครูอีก 1 คน ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูผู้นั้น โดยจะต้องประเมินตลอดเวลา 6 เดือน เมื่อครบ 3 เดือนแรก จะต้องแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการครูผู้นั้นทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) ต่อไป และเมื่อครบ 6 เดือน แล้วจะต้องรายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อพิจารณาว่าสมควรจะให้รับราชการต่อไปอีกหรือไม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หนังสือที่ ศก 1504/ว 3 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531 เรื่อง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู) เมื่อพิจารณาจากกระบวนการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่า เป็นภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลจะต้องรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้บริหารจะรับผิดชอบน้อยมาก จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสถานปัญหาดังกล่าวมีระดับแตกต่างกัน

1.3 เรื่องการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครู

ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกี่ยวกับเรื่องนี้อาจกล่าวได้ว่าในทางปฏิบัติจริงผู้บริหารสถานศึกษาจะสั่งการในเรื่องที่เป็นนโยบายโดยมิต้องศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรกับลักษณะงานต่าง ๆ ที่จะมอบหมาย จึงทำให้ผู้บริหาร ไม่ต้องรับรู้สภาพปัญหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคนกับงานที่จะมอบหมาย แต่เจ้าหน้าที่งานบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติในรายละเอียดทุกขั้นตอน ต้องศึกษาทำความเข้าใจในคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะมอบหมายให้หรือไม่เพียงพอ จึงจะสามารถนำเสนอและชี้แจงผู้บริหารให้เห็นชอบตามที่ตนเสนอได้ ซึ่งอาจจะไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมตามความเห็นของผู้บริหารและต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อความเหมาะสมบางประการ อีกประการหนึ่งสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดอยู่เป็นจำนวนมาก ก็เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่จะต้องเสนอแนะให้ผู้บริหาร ได้ทราบว่าข้าราชการครูบางรายที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ อาจจะต้องรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้งานในสถานศึกษาดำเนินการต่อไปได้

1.4 เรื่องการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจาก

ส่วนราชการอื่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งหมด โดยส่วนรวม และการบริหารงานบุคคลในเชิงของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ

ที่ระดับ .01 ซึ่งเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มอบหมายให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นการแบ่งเบาภารกิจในการตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายและการสั่งการของผู้บริหาร ความไม่เข้าใจหรืออุปสรรคของการสื่อสารที่จะปฏิบัติงานบริหารบุคคลที่รับจากผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจึงเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลมากกว่าอื่นเนื่องมาจากการต้องรับข้อมูลเพื่อนำมาปฏิบัติในเรื่องเดียวกันจากบุคคลสองคน คือการสั่งการจากผู้บริหารที่ให้เป็นเพียงนโยบายแก่ผู้ช่วยผู้บริหาร เมื่อผู้ช่วยผู้บริหารสั่งการในระดับปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่งานบุคคล ผลออกมาอาจไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของผู้บริหารได้ จึงเป็นเหตุให้ทัศนคติของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับแตกต่างกัน

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า

2.1 เรื่องการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกี่ยวกับเรื่องนี้อุทิศ หิรัญโต ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างขวัญอย่างหนึ่งและถือว่าเป็นมาตรการบำรุงขวัญที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะละเลยเสียมิได้ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น นอกจากจะมีรายได้เพียงพอตามตำแหน่งฐานะแล้วจะต้องมีสิ่งอื่นคำจุนด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการ (อุทิศ หิรัญโต. 2531 : 150) ในส่วนของสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในขณะนี้ทุกแห่งจะมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูในหลายรูปแบบ โดยภาพรวมแล้วถือว่าเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งนอกเหนือภารกิจประจำที่จะต้องชวนชาวหาวิธีจัดการซึ่งบางครั้งก็พบปัญหาอุปสรรค จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับที่แตกต่างกัน

2.2 การกำหนดหลักเกณฑ์และพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า โดยแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปีงบประมาณ 2535 นั้น จะมอบให้สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าสถานศึกษา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษานั้น ๆ เป็นกรรมการพิจารณา แล้วนำเสนอผลการพิจารณาต่อกรม (กรมการศึกษานอกโรงเรียน หนังสือที่ ศธ 1110/5187 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2534 เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเพิ่มค่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2535) ซึ่งในกระบวนการพิจารณาค่อนข้างจะไม่ยุ่งยากสำหรับผู้บริหารเพราะการพิจารณาเป็นรูปคณะกรรมการ อย่างไรก็ดี การพิจารณาแต่ละปีจะมีปัญหามากหรือน้อยอยู่ที่ข้อมูล

เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่งานบุคคลจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย ความอดุสาหะ และความรับผิดชอบของข้าราชการครูแต่ละคนว่าครบถ้วน เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้หรือไม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวแตกต่างกัน

2.3 เรื่องกระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูในสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีส่วนเข้ามาดำเนินการน้อยที่สุด จะเข้ามามีส่วนก็เป็นการบอกกล่าวหรือสั่งการให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลดำเนินการและลงนามในคำรับรองและหนังสือราชทานนำส่งเท่านั้น เจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งต้องดำเนินการในส่วนตอนต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณาความถูกต้องและครบถ้วนในคุณสมบัติของข้าราชการครูที่ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับที่แตกต่างกัน

2.4 เรื่องกระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครู ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณีนี้ก็เช่นเดียวกับประเด็นที่ผ่านมา นั่นคือกระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ผู้บริหารจะเป็นผู้ลงนามอนุมัติ หรือเห็นชอบแต่ก่อนจะถึงขั้นตอนที่ผู้บริหารลงนามดังกล่าวนี้ เจ้าหน้าที่งานบุคคลต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนรับเรื่องเข้ามาดำเนินการ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องในเรื่องระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ความเรียบร้อยต่าง ๆ จึงสามารถนำเสนอตามขั้นตอนได้ เจ้าหน้าที่งานบุคคลจึงประสบกับปัญหาในการดำเนินการมากกว่าผู้บริหาร จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับที่แตกต่างกัน

2.5 เรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากเหตุผลว่าการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละคนให้ผู้บริหารทราบเป็นรายเดือนนั้น เป็นภาระหน้าที่ของข้าราชการครูแต่ละคนที่จะต้องจัดทำและส่งรายงานให้กับผู้บริหารโดยตรงหรืออาจส่งรวบรวมที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลก็ตาม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาข้อมูลที่น่าเสนอมาด้วยตนเองจึงจะทราบผลการรายงานว่ามีข้อเท็จจริงสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพียงใด อันเป็นภารกิจที่ผู้บริหารประสบกับปัญหาอุปสรรคมากกว่า

เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรายงานผลเพียงส่วนน้อย จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อสภาพปัญหาดังกล่าวแตกต่างกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่า

3.1 เรื่องการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากว่าผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพกว้าง ๆ ว่าจะพัฒนาในด้านใดกับกลุ่มเป้าหมายใดเท่านั้น ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจะอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่งานบุคคลทั้งหมด จึงทำให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.2 เรื่องกระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงาน และสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากอำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงาน และสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศดังกล่าวเป็นภาระของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งจะต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของความสามารถด้านภาษา หัวข้อที่จะเข้าอบรมสัมมนา และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ในการคัดเลือกข้าราชการครูไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศดังกล่าวจะมีไม่บ่อยครั้งในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งระดับของข้าราชการที่เหมาะสมก็อาจเป็นผู้บริหารเอง จึงเป็นการยากต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลไม่ต้องยุ่งยากต่อการตัดสินใจในประเด็นนี้เลย จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับที่แตกต่างกัน

3.3 เรื่องกระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารพิจารณาเห็นว่าในปัจจุบันอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาซึ่งขาดอยู่ ประกอบกับในปีงบประมาณ 2534 - 2535 รัฐบาลก็กำหนดให้ชะลอการเพิ่มอัตรากำลังซึ่งไม่อาจเพิ่มอัตรากำลังได้ในช่วงเวลาดังกล่าว หากอนุญาตให้ข้าราชการครูไปศึกษาต่อเพิ่มขึ้นอีก ก็จะทำให้บุคลากรที่เหลือไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่งโควตาที่จะคัดเลือกข้าราชการศึกษาต่อยังอยู่ในขอบเขตไม่เกินร้อยละ 15 ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งเป็นการยากลำบากในการชี้แจงและทำความเข้าใจให้แก่ผู้มีสิทธิในการศึกษาต่อ ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลมิใช่เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยตรง จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดัง

กล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.4 เรื่องการบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทักษะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติการรับราชการของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบันนั้น เป็นภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ลักษณะการปฏิบัติงานไม่เอื้อในความสะดวกเนื่องจากเป็นเอกสารสำคัญจึงต้องเก็บรักษาในที่มืดซิด การปฏิบัติงานจึงมีการละเลยหรือผิดพลาดโดยถือว่ายังไม่เป็นเรื่องเร่งด่วน จนเมื่อผู้บริหารต้องการทราบข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องใด ๆ ก็ตาม จึงพบว่าการบันทึกรายละเอียดดังกล่าวไม่เป็นปัจจุบันหรือมีรายละเอียดไม่เพียงพอที่จะใช้ประกอบการพิจารณา ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีการใช้ข้อมูลในลักษณะดังกล่าวน้อยกว่าผู้บริหาร จึงเป็นเหตุให้ทักษะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.5 เรื่องการจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทักษะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานบุคคลต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในขั้นต้นและเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในการคัดเลือกคู่มือและเอกสารบางครั้งต้องพัฒนาขึ้นมาใหม่ ส่วนผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีมอบหมายสั่งการให้ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นเหตุให้ทักษะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.6 เรื่องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทักษะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาในระดับสูงสุดเพื่อตอบสนองนโยบายของกรมและบริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ จึงมองเห็นว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูเพื่อการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้มากขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับเหมือนผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทักษะในเรื่องนี้แตกต่างกัน

3.7 เรื่องการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทักษะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากในระบบราชการมีกฎหมายให้ข้าราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ซึ่งผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชานอกจากจะมีหน้าที่ในการบริหารโดยทั่วไปแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ส่งเสริม ดูแล ระวัง ระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และหากผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และ

ยังละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้ขึ้น ก็จะต้องมีความผิดทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 42 - 44) และในการปกครองบังคับบัญชานั้นถ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีจิตสำนึกในการรักษาวินัยหรือมีความรู้เกี่ยวกับวินัยแล้ว การปกครองบังคับบัญชา ก็เป็นไปด้วยความราบรื่นก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารจึงมองเห็นว่าจำเป็นจะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่ข้าราชการมากกว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งตนเองไม่เป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงในการที่ผู้อื่นจะทำความผิดวินัย ฉะนั้นจึงไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับแตกต่างกัน

3.8 เรื่องการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับ เรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารโดยทั่วไปจะมอบหมายงานในเรื่องการวางแผนงานและโครงการต่าง ๆ ให้กับฝ่ายแผนงานและโครงการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารไม่ได้เข้าไปดำเนินการพิจารณาในรายละเอียดด้วย ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัตินั้นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในรายละเอียดของการวางแผนและโครงการต่าง ๆ จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.9 เรื่องการสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับ เรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากในการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งโดยปกติประธานในที่ประชุมจะมีเวลาไม่เพียงพอที่จะมาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าประชุมได้มีความรู้สึกที่ดีในการเข้าร่วมประชุม ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมขาดบรรยากาศของการจัดการประชุมที่ดี ซึ่งในจำนวนของผู้เข้าประชุมนี้ซึ่งจะรวมถึงเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้วย จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

4. ด้านการให้ทุนจากงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่า

4.1 เรื่องกระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับ เรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากกระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครูซึ่งผู้บริหารจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยการตรวจสอบความถูกต้องและลงนามตามขั้นตอนเท่านั้น ในขณะที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลซึ่งต้องมีส่วนที่ความรับผิดชอบตามขั้นตอนตั้งแต่รับเรื่องที่ข้าราชการครูเสนอเข้ามาขอรับบำเหน็จบำนาญและการดำเนินการตามขั้นตอนในสถานศึกษา ตลอดจนถึงการประสานงาน ติดตามผลการดำเนินงานให้แก่ผู้มาติดต่อ

จนกว่าข้าราชการผู้ขอรับบำเหน็จบำนาญจะได้รับเงินเรียบร้อย จึงเป็นเหตุทำให้ทัศนคติของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

4.2 เรื่องการที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการช่วยราชการก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานเพราะมีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งในอดีตสถานศึกษาต่าง ๆ มีข้าราชการครูไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก สร้างปัญหาในการบริหารให้แก่สถานศึกษานั้น ๆ ที่จะต้องรับภาระในการหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เพิ่มโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจ้างด้วยเงินบำรุงการศึกษา เป็นต้น ฉะนั้น เมื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามข้าราชการครูไปช่วยราชการที่อื่น จึงทำให้ผู้บริหารหมดปัญหาในเรื่องขาดแคลนอัตรากำลัง ฉะนั้นเมื่อความต้องการขององค์กรและผู้บริหารสอดคล้องกันเช่นนี้ ผู้บริหารจึงเห็นว่านโยบายดังกล่าวมีปัญหาน้อย ส่วนเจ้าหน้าที่งานบุคคลจะต้องสัมพันธ์กับข้าราชการครูโดยตรง จะต้องตอบปัญหาแก่ข้าราชการที่ไม่ได้ตามสิ่งที่ตนต้องการมากขึ้นกว่าในอดีตเพราะในอดีตเมื่อขอไปช่วยราชการที่ใด ก็มักจะสมความปรารถนา แต่เมื่อมีนโยบายดังกล่าวแล้วก็ต้องค้นหาทางขอโยกย้ายด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงเป็นเหตุให้ทัศนคติของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

4.3 เรื่องการกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานไม่เกิน 4 ปี ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้ที่ได้ทำหน้าที่บริหารในหน่วยงานใดก็ประสงค์จะได้บริหารงานในหน่วยงานนั้นเป็นระยะเวลานาน เพราะยังมีเวลาดำรงตำแหน่งนานเท่าใดก็ยังมีอำนาจและมีอิทธิพลในหน่วยงานนั้นสูง สามารถสร้างความยอมรับนับถือแก่ผู้อยู่ในหน่วยงานนั้นได้มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งบริหารในหน่วยงานนั้นในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ว่าทุกคนต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่งานบุคคลเพราะเจ้าหน้าที่งานบุคคลนั้นเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการที่ผู้ใดจะเป็นผู้บริหารในหน่วยงานนั้นมากนักน้อยเพียงใด เว้นแต่ในกรณีที่เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีผู้บริหารที่ตนพอใจก็อาจจะประสงค์ให้ผู้บริหารนั้นมีระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งนาน ๆ จึงเป็นเหตุให้ทัศนคติของทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

ค. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนคติของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี

เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใน

ศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาเป็นเช่นนั้นน่าจะมีเหตุผลเนื่องมาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และคุณวุฒิ ตลอดจนลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีได้แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ สงบ อินทรมณี ที่วิจัยไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบองค์การกลางและกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ก.ค. แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สงบ อินทรมณี. 2527 : 248) และเมื่อนิยามาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

1.1 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากในอดีตการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารมิได้ทำเป็นระบบทำให้การสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามความต้องการของผู้มีอำนาจในการพิจารณาเท่านั้น อันก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย และไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความรู้ ความสามารถ ซึ่งต่างจากในปัจจุบันนี้ทำให้โอกาสข้าราชการครูได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามระบบคุณธรรมทำให้ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ซึ่งเคยชินกับระบบเดิมเห็นว่า การเปลี่ยนระบบการสรรหาบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารวิธีการใหม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานมากกว่า โดยไม่อาจที่จะเลือกคนตามที่ต้องการได้ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี เห็นว่าการสรรหาโดยวิธีการให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนเองนั้น จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากกว่าการพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ในอดีต จึงเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

1.2 เรื่องความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และอาจารย์ 3 ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี มีความตระหนักสูงมากในสภาพของการที่ข้าราชการจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบสายงานการเป็นผู้บริหารยังไม่นาน จึงมีความสนใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่มาก ในขณะที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมานาน ความสนใจในด้านดังกล่าวจะลดลงตามลำดับ ในเมื่อระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและวัยผู้บริหารเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทฤษฎีวอร์เรน นวนงค์ ณ อุษยุธา ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเมื่อทำงานไประยะหนึ่งความรู้ต่าง ๆ อาจจะล้าสมัย (ทฤษฎีวอร์เรน นวนงค์ ณ อุษยุธา. 2529 : 4 - 9) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มบุคคลทั้งสองนี้มีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า

เรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้กับผู้บริหารทราบ ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี มีความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของรายงานดังกล่าว ในขณะที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี ซึ่งรับราชการมานานเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องไร้สาระ ไม่มีความจำเป็น พฤติกรรมดังกล่าวจึงสอดคล้องกับ เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารที่ทำงานจำเจมานานประสิทธิภาพการทำงานย่อมหย่อนลงได้ (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531 : 6) จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวอยู่มีระดับที่แตกต่างกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่า

เรื่องการให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เติมวุฒิแก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี จะมีทัศนะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับ

ปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี จะมีทักษะต่อสภาพปัญหาเดียวกันในระดับต่ำ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสั้น ๆ จะมีความตระหนักในเรื่องของการให้คำแนะนำในการปฏิบัติ เนิมวุฒิ ส่วนผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานจะมีทักษะต่อสภาพปัญหาดังกล่าวในระดับต่ำ จึงเป็นเหตุให้ทักษะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาในเรื่องนี้มีระดับที่แตกต่างกัน

4. ด้านการให้ทุนจากงาน ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ง. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทักษะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทักษะของเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี พบว่า เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี และเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิชาติ จีระวุฒิ ที่พบว่าปัญหาการสั่งให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่งในบางหน่วยงานทางการศึกษา ไม่ชัดเจนว่าจะให้รักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทน เพราะกฎหมายกำหนดไว้ไม่ชัดเจน โดยกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งมาต่ำกว่า 5 ปี ไม่เห็นว่าเป็นปัญหา ส่วนกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง 5 - 10 ปี และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป เห็นว่าเป็นปัญหา การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาสั้นกว่า ปัญหาที่พบจึงน้อยกว่าหรือมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดดีจึงเห็นว่าเป็นปัญหา (อภิชาติ จีระวุฒิ. 2530 : 241) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

เรื่องการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานพิเศษของสถานศึกษา โดยปกติแล้วเป็นกิจกรรมที่ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2522 : 51) แต่โดยธรรมชาติที่แท้จริงของคน คนทุกคนไม่เต็มใจรับสภาพของฝ่ายบริหารที่จัดทำขึ้น ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างมีระบบความชอบพอของตนเป็นอิสระ และถ้าหากมีทางเลือกสำหรับเขาแล้ว เขาก็จะเลือกอยู่ในที่ซึ่งจะอำนวยให้เขาสามารถได้รับความพอใจ นอกจากนั้นบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 4 ปี ย่อมพบกับงานพิเศษต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจนกระทั่งเกิดความเคยชินและไม่เห็นความสำคัญ ความร่วมมือจึงลดน้อยลง ขณะที่บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี กิจกรรมที่ในที่ทำงานยังเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่ เขาให้ความสนใจ จึงให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษามากกว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีอายุราชการมากกว่า 4 ปี

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

3.1 เรื่องการให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมพิเศษของสถานศึกษา เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อสังเกตโดยอาศัยประสบการณ์จากการเป็นผู้บริหารหน่วยงาน มีความเห็นว่า ข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือมีอายุราชการน้อยให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนางานองค์กรไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเพิ่งสำเร็จจากสถาบัน/สถานศึกษา ไม่นานนัก ความรู้ต่าง ๆ ยังเป็นปัจจุบันและยังไม่ล้า ในขณะที่ยุติราชการที่ทำงานมาระยะหนึ่ง ความรู้ต่าง ๆ อาจล้าสมัย การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (Inservice or on the job training programme) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนั้นผลการ

วิจัยยังสอดคล้องกับค่านิยมของกลุ่มคนในหน่วยงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่าย่อมมีความเชื่อเกี่ยวกับหลักทฤษฎีทางวิชาการสูง ความคิดเห็นต่าง ๆ จะรุนแรง แต่เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีอายุราชการมานาน จะมีเจตคติตามหลักวิชาการลดลง จึงเป็นเหตุให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

3.2 เรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษา

เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยจะมีทัศนะต่อสภาพปัญหาของการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานมาก แต่เมื่อเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากขึ้น 4 ปี ทัศนะที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีมากที่สุด แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น เจ้าหน้าที่งานบุคคลจะมีทัศนะต่อสภาพดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเมื่อมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากเหตุผลที่ว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสั้น ๆ อาจไม่มีทัศนะที่ยึดมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือสถานที่ใดตลอดไป ดังนั้นจึงทำให้ทัศนะของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีต่อสภาพปัญหาดังกล่าวมีระดับที่แตกต่างกัน

4. ด้านการให้ทุนจากงาน เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน

1. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่

51-91.1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1.1.1 เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดมาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ 2534 - 2535 ในทุกส่วนราชการ อันมีผลกระทบต่ออัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างมาก กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรที่จะเลือกดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

1.1.1.1 นำงบประมาณหมวดเงินเดือน ค่าจ้างที่เหลือจ่ายไปขออนุมัติ

สำนักงานประมาณเพิ่ม เป็นกรณีพิเศษ เพื่อนำมาเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครูที่คณะกรรมการข้าราชการครู ได้อนุมัติกำหนดตำแหน่งไว้ในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยไม่มีอัตราเงินเดือน

1.1.1.2 นำเสนอคณะกรรมการพัฒนากำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานประมาณ เพื่อให้รัฐบาลพิจารณาอนุมัติงบประมาณเป็นอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ให้เป็นกรณีพิเศษ

1.1.2 ควรจะได้เร่งดำเนินการปฏิรูปพิเศษข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งข้าราชการครู และข้าราชการที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น เพื่อให้ข้าราชการครูดังกล่าวได้ทราบนโยบายของกรมและแนวทางวิธีการในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูกลุ่มนี้ด้วย

๒.2 ๒.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

1.2.1 ควรจะได้ส่งเสริมและวางมาตรการในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูให้จริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.2.2 ควรจะได้พัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเช่าบ้านของข้าราชการครูให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.2.3 ควรจะได้วางระบบและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้ชัดเจนและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

๒.3 ๒.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ควรจะได้วางระบบและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ข้าราชการไปศึกษาอบรม ดูงาน หรือสัมมนาทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเข้าศึกษาต่อในสถานอุดมศึกษาของรัฐให้ชัดเจนและเป็นธรรม

๒.4 ๒.4 ด้านการให้เงินจากงาน

ควรจะได้ปรับปรุงกระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครูให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วมากกว่าปัจจุบัน

2. ในการประชุม อบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจะได้กำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลรวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ไว้ในหลักสูตรของการประชุมทุกครั้ง

3. ควรจะได้จัดประชุม อบรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษา โดยแยกเป็นภาคอย่างน้อยปีละครั้ง

4. ควรจะได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานบุคคลแจกจ่ายให้แก่ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่งานบุคคลของสถานศึกษาให้ครบถ้วนทุกสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- ๑๑ 1. ควรจะได้มีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน
- ๑๒ 2. ควรจะได้มีการศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ในสังกัดส่วนราชการอื่น และรวบรวมปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งกระทรวงให้คณะกรรมการข้าราชการครูเป็นผู้พิจารณาแก้ไขกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ทำให้เกิดความไม่สะดวก ความขัดข้องเหล่านั้นเสียในคราวเดียวกัน
- ๑๓ 3. ควรจะได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญในกองและศูนย์ในส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. คำสั่ง ที่ 213/2524 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทน. ลงวันที่ 10 เมษายน 2524.
- . หนังสือที่ ศช 1110/9040 เรื่อง เกณฑ์การพิจารณาการย้าย การโอนข้าราชการ. ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2525.
- . แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2531 - 2533) ส่วนที่ 1. กรุงเทพฯ :
กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2530.
- . คำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2533.
- . หนังสือที่ ศช 1110/2402 เรื่อง การย้ายข้าราชการช่วยปฏิบัติราชการ. ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2533.
- . หนังสือที่ ศช 1110/12007 เรื่อง การจัดทำระเบียบเจ้าหน้าที่งานบุคคล. ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2533.
- . แผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ปีงบประมาณ 2535 - 2539.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2534.
- . หนังสือที่ ศช 1110/89 เรื่อง การสำรวจคุณสมบัติวิทยฐานะและประกาศโยกย้ายข้าราชการในสังกัด. ลงวันที่ 14 มกราคม 2534.
- . หนังสือที่ ศช 1110/5187 เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2535. ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2534.
- . หนังสือที่ ศช 1103/7613 เรื่อง หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการ. ลงวันที่ 11 กันยายน 2534.
- . หนังสือที่ ศช 1103/10093 - 10094 เรื่อง การย้ายข้าราชการครูประจำปี 2535. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2534.
- . หนังสือที่ ศช 1103/128 เรื่อง ข้าราชการช่วยราชการ. ลงวันที่ 20 มกราคม 2535.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2521.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สรุปผลการ
สัมมนาปัญหาในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2525.

----- . คู่มือค่าเงินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การค้ำของครูสภา, 2528.

----- . รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ 2528.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2528.

----- . ข้อมูลข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2529. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู, 2529.

----- . หนังสือที่ ศษ 1504/ว 3 เรื่อง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ
ข้าราชการครู. ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531.

----- . กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

----- . หนังสือที่ ศษ 1503/8222 เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูเพิ่มใหม่.
ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2534.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. ชุดฝึกอบรมเรื่องการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา
วิชาการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.

----- . เพื่อนบุคลากร. กรุงเทพฯ : พณิชการพิมพ์, 2530.

----- . หนังสือที่ นร 0701/ว 7 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ประจำปีข้าราชการ. ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530.

----- . สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด, 2531.

----- . กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยพิมพ์,
2533.

คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล. เอกสารสรุปรายละเอียดเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรี
พิจารณาระบบการบริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ โครงสร้าง ระบบการบริหารและระบบ
การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2523.

เครือข่าย ล้อมือชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทางการวางแผน
การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.

/ชุดักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2519.

✓ตลอด จรุงรัตน์. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

ทวีป อภิลักษณ์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2523.

ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อสุยา. การประเมินตนเองและแนวการพิจารณาความสามารถในการจัดการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. ถ่ายเอกสาร.

✓ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

✓ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์, 2522.

✓นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2520.

๓. นกุล ตันริยงค์. ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

บัญญัติกลาง, กรม. หนังสือที่ กค 0532/23302 เรื่อง ชักข้อความเข้าใจการยื่นเรื่องรวบรวมรับบำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ และบำเหน็จตกทอด. ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2531.

บุญเลิศ มาแสง. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบโรงเรียน. ลำปาง : ฝ่ายการพิมพ์ ศูนย์การศึกษา นอกระบบภาคเหนือ, 2534.

บุษสดี สัตยมาณะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2521.

นิชิต สุนทร. การดำเนินการเกี่ยวกับประวัติข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ 68 การพิมพ์, 2524.

✓พนัส หันมาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.

----- การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.

----- การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, 2530.

พลศึกษา, กรม. รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานสังกัดกรมพลศึกษา. กาญจนบุรี : โรงพิมพ์สหภาพการพิมพ์, 2528.

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

ปิยไญย สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

----- . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

๔ มนัสวี ชาดาสีห์. ปัญหาการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาปรการนิพนธ์, 2528.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนัก. หนังสือที่ สร 0203/ว 245 เรื่องแนวทางการกำหนดส่วนราชการและอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน. ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523.

----- . หนังสือที่ นร 0201/ว 101 เรื่อง มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่. ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2534.

✓ วิจิตร วรุตบางกูร. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา, 2521.

วุฒิชัย จานงค์. นโยบายการจัดการบุคคลของวิสาหะหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. แนวความคิดในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ 68 การพิมพ์, 2525.

----- . การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การค้ำของครูสภา, 2529.

๕ สงบ อินทรมณี. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลางที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

✓ สมาน รังสิโยภักย์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประชาชื่น, 2531.

- 0 สวาท พลายแก้ว. การบริหารการประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2509 ถึง 2523. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.
- สามัญศึกษา, กรม. รายงานการศึกษาผู้ใหญ่ ปี 2507. กรุงเทพฯ : กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา, 2510.
- 1 สิริรัตน์ เกษประทุม. ความเห็นของฝ่ายบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528. ถ่ายเอกสาร.
- สุกิจ จุลละนันท์. "การบริหารงานบุคคล," หลักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2514.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา 23303 การบริหารบุคลากรในโรงเรียน เล่ม 1 หน่วย 1 - 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิศดอรี เพาเวอร์พอสท์, 2525.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู. อุดรธานี : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี, 2530.
- 7 สุวิธ แก้วเกษ. การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- 1/ เสนาะ ดีเฮ่าว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.
- 1 อภิชาติ จีระวุฒิ. ปัญหาการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. ปริญญาโท กศ.ม. พิมพ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์โลก, 2530. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนารองการเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 2nd ed. New York : Macmillan, 1965.

Best, John W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall, 1977.

- Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd ed. New York : Macmillan, 1976.
- Davis, Keith. Human Relation at Work. New York : McGraw - Hill, 1967.
- Edward, Allen L. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Tokyo : McGraw - Hill Book Company, 1981.
- Flipppo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd ed. Tokyo : McGraw - Hill Kagaksusha, Ltd., 1971.
- French, Wendell L. The Personnel Management Process. 4th ed. Boston : Houghton Mifflin Company, 1978.
- Green, Helen Muriel. "A Comparative Study of Perception of Elementary Principals and Teachers Regarding Needs for Teachers' Skills Development : Implication for In - Service Education," Dissertation Abstract International. 42 : 6870 - A ; August, 1977.
- Harvey, James L. "Nine Major Trends in HRM.," Personnel Administration. November 31, 1986. P.102.
- Kingsbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok, Institute of Public Administration, 1963.
- Mistry, Rummy J. "Improve College Teaching ; Model - Faculty Development Program for an India Unitary University," Dissertation Abstracts International. 39 : 708 - A ; August, 1978.
- Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1973.
- Stahl, Glenn. Public Personnel Administration. 6th ed. New York : Harper & Row, 1971.
- Warren, Fienberg Marvin. "Analysis of Guidelines for Inservice Teacher Education Practices in Selected School - Grades 5 - 9," Dissertation Abstracts. 35(6) : 356 - A ; December, 1974.
- Waters, James Lee. "The Changing Role of California Public School Personnel Administrators," Dissertation Abstracts International. 37 : 5523 - A - 5524 - A ; March 1977.
- Wayne, Mondy R. and Robert M. Noe. Human Resource Management. 4th ed. Boston Allyn and Bacon, 1990.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ศธ 1103/8785

กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

24 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้อนุญาตให้ นายเสน่ห์ ผดุงญาติ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 เป็นต้นมา นั้น ในขณะนี้ข้าราชการรายนี้มีความประสงค์ที่จะดำเนินการวิจัย
เรื่อง "สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอก
โรงเรียน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

ในการนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามรายละเอียด
ที่แนบมาพร้อมนี้ และเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วขอได้โปรดใส่ซองที่ส่งมาพร้อมนี้คืนภายใน
15 พฤศจิกายน 2534 ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุรัฐ ศิลปอนันต์
(นายสุรัฐ ศิลปอนันต์)
อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กองการเจ้าหน้าที่
โทร.2826898

(สำเนา)

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

ตุลาคม 2534

เรียน

ด้วยขณะนี้ผมกำลังศึกษาค้นคว้าเรื่อง "สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน" ซึ่งจะนำส่วนหนึ่งมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง
งานและอีกส่วนหนึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาที่ผมกำลัง
ศึกษาอยู่ การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ซึ่งจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อตัวท่านเอง ต่อผู้บริหารการศึกษา และต่อหน่วยงานของท่านแต่
ประการใดทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาค้นคว้าจะเสนอออกมาเป็นภาพรวม จะไม่นำมาพิจารณา
สอบถามตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อ

หวังว่าคงได้รับความกรุณาตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความร่วมมือ
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
(ลงชื่อ) เสน่ห์ ผดุงญาติ
(นายเสน่ห์ ผดุงญาติ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนั้นขอให้ท่านพิจารณาคำถามและกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา

3. สถานศึกษา หมายถึงศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดปราจีนบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก แล้วแต่กรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน [] และกรอกข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

- [] ผู้อำนวยการศูนย์
- [] ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์
- [] เจ้าหน้าที่งานบุคคล

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี

ตอนที่ 2 ถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

คำชี้แจง ตอนที่ 2 นี้ จะมีข้อความที่กล่าวถึงการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านตอบคำถามโดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของปัญหาที่เกิดขึ้นทางขวามือเพียงช่องเดียว ดังนี้

ข้อที่ท่านเห็นว่าสถานศึกษามีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ 5

ข้อที่ท่านเห็นว่าสถานศึกษามีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลมาก
ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ 4

ข้อที่ท่านเห็นว่าสถานศึกษามีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลปานกลาง
ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ 3

ข้อที่ท่านเห็นว่าสถานศึกษามีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลน้อย
ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ 2

ข้อที่ท่านเห็นว่าสถานศึกษามีสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด
ให้ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ 1

ตัวอย่าง

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร คุณสมบัติของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่กับความต้องการ ของสถานศึกษา		/			
00	ความรู้พื้นฐานงานการศึกษานอกโรงเรียนของ ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่					/

- ข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้พิจารณาเห็นว่าคุณสมบัติของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่
ที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่อยู่ในระดับมาก
- ข้อ 00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้พิจารณาเห็นว่าความรู้พื้นฐานงานการศึกษานอก-
โรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<u>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</u>					
1	คุณสมบัติของข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา.....					
2	ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่.....					
3	กระบวนการบรรจุบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู.....					
4	หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา.....					
5	การจัดข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่และและความรับผิดชอบตามที่ ก.ค. กำหนด.....					
6	การมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้แก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน.....					
7	การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในสถานศึกษา.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8,	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น.....					
9	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูที่โอนมาจากส่วนราชการอื่น.....					
10,	การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสถานศึกษา.....					
11	ความสนใจของข้าราชการครูที่จะขอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนในระดับ 7 และ อาจารย์ 3					
12,	สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูในปัจจุบันของสถานศึกษา.....					
13	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา.....					
14	กระบวนการขอเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15	การปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ช่วยปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา.....					
	<u>ด้านการบำรุงรักษาอาคาร</u>					
16	การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูภายใน สถานศึกษา.....					
17	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
18	การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ของสถานศึกษา.....					
19	การจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ข้าราชการครู ในสถานศึกษา.....					
20	กระบวนการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของ ของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
21	กระบวนการในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการครู.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22/	เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปี.....					
23	เกณฑ์ในการพิจารณาข้าราชการครูเข้าพักในบ้านพักของทางราชการ.....					
24	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างจริงจัง.....					
25	การรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายเดือนให้ผู้บริหารทราบ.....					
26	กระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
27/	การยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณข้าราชการครูผู้มีผลงานดีเด่น.....					
28	การพบปะพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง.....					
29	การให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเกี่ยวกับงานพิเศษของสถานศึกษา.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30	การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
31	การจัดสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู.....					
	<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>					
32	การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา.....					
33	การฝึกอบรมทางวิชาการให้กับข้าราชการครูภายในสถานศึกษา.....					
34	การจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
35	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในประเทศ...					
36	กระบวนการในการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษาไปอบรม/ดูงานและสัมมนาทางวิชาการในต่างประเทศ.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37	กระบวนการคัดเลือกข้าราชการครูในสถานศึกษา ไปศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....					
38	การบันทึกรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการ รับราชการของข้าราชการครูที่เป็นปัจจุบัน.....					
39	การเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา....					
40	การให้ความร่วมมือของข้าราชการครูในการจัด กิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา (O.D).....					
41	การจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู.....					
42	การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ในสถานศึกษา.....					
43	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
44	การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
45	การให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา.....					
46	การสร้างบรรยากาศการประชุมข้าราชการครูประจำเดือนของสถานศึกษา.....					
47	การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียนของศึกษานิเทศก์.....					
48	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในของข้าราชการครูในสถานศึกษา.....					
49	การให้คำแนะนำในการขอรับวุฒิ เติมวุฒิ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา.....					
50	การให้คำแนะนำในการขอลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แก่ข้าราชการครูของสถานศึกษา.....					
51	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูประจำปี.....					
52	เกณฑ์การพิจารณาการขอย้ายข้าราชการครูเป็นกรณีพิเศษ.....					

ข้อที่	สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
53	ระยะเวลาในการพิจารณาคำขอย้ายของข้าราชการครู กรมการศึกษานอกโรงเรียน.....					
	<u>ด้านการให้ทุนจากงาน</u>					
54	กระบวนการในการขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการครู.....					
55	การที่ข้าราชการครูสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โอนไปดำรงตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่น.....					
56	การที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายห้ามมิให้ ข้าราชการครูไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น.....					
57	ข้าราชการครูในสถานศึกษาแห่งนี้กระทำผิด ทางวินัย.....					
58	การกำหนดมาตรการให้ผู้บริหารมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่เกิน 4 ปี.....					
59	การแก้ปัญหาผู้บริหารและข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายสถานศึกษา.....					
60	การสร้างระบบพรรคพวกเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของ ผู้กระทำผิดทางวินัย.....					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
(โปรดเขียนลงในที่ว่างข้างล่างนี้ หากไม่พอขอความกรุณาเขียนต่อด้านหลัง)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาบุคลากร.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการให้เงินจากงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตร ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2528 : 171)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} \alpha &= \frac{160}{159} \left[1 - \frac{75.86}{654.7557} \right] \\ &= 1.006326 \left[1 - 0.11586 \right] \\ &= 1.006326 \times 0.88414 \\ &= 0.889733 \end{aligned}$$

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มต่ำ(X)	กลุ่มสูง(X)	t	ข้อที่	กลุ่มต่ำ(X)	กลุ่มสูง(X)	t
01	2.68	3.47	3.30	31	2.07	3.53	7.03
02	3.29	3.35	0.25	32	2.68	4.00	5.81
03	2.29	3.35	4.15	33	2.49	3.63	6.76
04	2.44	3.33	3.76	34	2.54	3.65	6.36
05	3.05	3.95	4.34	35	2.20	3.23	4.68
06	3.15	3.88	3.10	36	3.41	3.37	0.13
07	1.83	3.07	4.89	37	2.10	2.88	3.12
08	2.34	3.28	4.18	38	3.37	3.47	0.35
09	3.17	3.67	2.16	39	2.56	3.40	3.77
10	2.86	3.58	2.89	40	2.34	3.23	4.60
11	3.24	3.72	1.94	41	2.80	4.30	5.92
12	4.07	3.95	0.53	42	3.07	4.21	5.02
13	2.22	3.81	6.35	43	2.76	3.42	3.62
14	1.93	3.12	6.51	44	2.51	3.19	3.40
15	1.98	2.74	3.40	45	2.02	3.72	7.70
16	3.34	3.53	0.71	46	1.78	4.02	9.50
17	2.59	3.79	5.01	47	2.44	3.37	3.90
18	2.20	3.26	5.13	48	2.34	3.47	6.02
19	1.90	2.86	5.12	49	1.83	2.84	5.94
20	1.98	3.35	5.23	50	1.46	2.53	6.56
21	1.98	3.49	5.31	51	1.34	2.86	7.84
22	2.32	3.23	4.01	52	1.39	2.77	6.81
23	1.83	2.95	4.60	53	1.61	2.86	5.82
24	1.95	3.26	7.22	54	2.02	3.65	5.69
25	3.66	3.44	0.85	55	1.49	2.30	4.28
26	2.41	3.28	4.06	56	2.10	3.77	5.99
27	1.83	2.88	5.40	57	1.49	2.40	4.36
28	1.88	3.26	6.33	58	1.88	2.70	3.30
29	2.05	3.21	6.19	59	2.02	2.91	3.32
30	2.00	3.28	8.19	60	2.02	3.33	4.86

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายเสงี่ยม ชื่อสกุล ผดุงญาติ

เกิดวันที่ 1 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 374/4 ซอยนิคมช่าง

ถนนพราหมณ์ แขวงบ้านช่างหล่อ

เขตบางกอกน้อย

กรุงเทพฯ ๙ 10700

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้อำนวยการกอง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองการเจ้าหน้าที่

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต

กรุงเทพฯ ๙ 10300

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2511 ป.กศ.

จาก วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ.2513 ป.กศ. ชั้นสูง

จาก วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ.2515 กศ.บ. (วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโทชีววิทยา)

จาก วิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร

พ.ศ.2535 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บทคัดย่อ
ของ
เล่มนี้ ผดุงญาติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2535

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้เงินจากงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปีการศึกษา 2534 ทั้ง 80 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 80 คน และเจ้าหน้าที่งานบุคคล จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ $t - test$

ผลการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพปัญหาในการให้เงินจากงานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับด้านอื่น ๆ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 เจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพปัญหาในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคล พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านอื่น ๆ มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกันพบว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี และผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า

4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

4. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนตามทักษะของเจ้าหน้าที่งานบุคคล ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี และเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 - 4 ปี กับเจ้าหน้าที่งานบุคคลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 4 ปี มีทักษะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

CURRENT PROBLEMS CONCERNING PERSONNEL ADMINISTRATION OF TEACHER
OFFICIALS IN EDUCATIONAL CENTER UNDER DEPARTMENT
OF NON-FORMAL EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
SANEH PADUNGYART

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

March 1992

The objectives of this study are to determine the problems concerning personnel administration of teacher officials in educational centers attached to the Department of Non-Formal Education as perceived by their administrators and personnel officers. The study was concentrated on four major areas of problems : recruitment, retention, personnel development, and retirement.

The samples used in this study comprising 80 administrators and 80 personnel officers who served as teacher officials in 80 Non-Formal Educational Centers. Data were derived by the questionnaires and analized through the use of means, standard deviation, and t-distribution.

Result of the study, it was found that :

1. Perceptions of the administrators and the personnel officers :

1.1 The administrators perceived the problem of retirement as a low level while they perceived the other three problem areas as an average level.

1.2 The personnel officers perceived all four problem areas as an average level.

2. There was no significant statistical difference between perceptions of the administrators and the personnel officers towards all four problem areas. However, there was signigicant statistical difference at .01 on the problem of recruitment.

3. With regard to the length of time served as the administrators, it was found that there was no significant statistical difference between perceptions of the administrators, who entered the position from 1 - 4 years and those who entered the position more than 4 years, regarding all four problem areas as well as individual problem areas.

4. It was also found that there was no significant statistical difference between pereceptions of the personnel officers, who entered the position from 1 - 4 years and those who entered the position more than 4 years, regarding all four problem areas as well as individual areas.