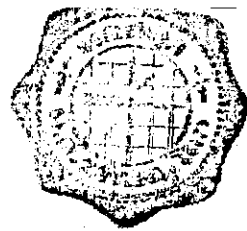


573 125
ค.ช. 697
7.6



การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปริญญาโท

ของ

สุวรรณี นรพิภกร

หอสุมต มศว พิษณุโลก

ได้รับ / /

วันลงทะเบียน 12/12/2524

เลขทะเบียน 63712

เลขเรียกหนังสือ 57/25

-7 พ.ร. 2530

เสนอขอมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

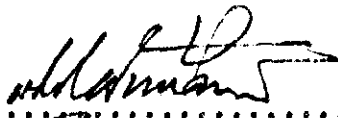
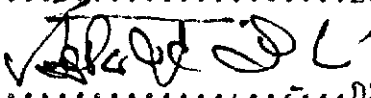
กรกฎาคม 2524

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

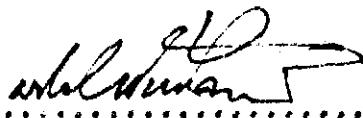
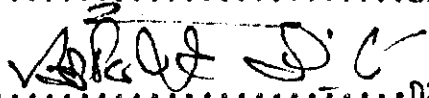

301821 100013

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาโท
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา


.....ประธาน

.....กรรมการ

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน

.....กรรมการ

.....กรรมการ

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อย ด้วยความช่วยเหลือแนะนำเป็น
อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาอินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรพงษ์ เจริญพิทย
และนายศาสตราจารย์ ดร.ทองเวียน อมรชุกุล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างยิ่ง
ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้
กรุณาให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือในค่านต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก
ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถจะกล่าวนามได้ทั้งหมด จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ส่วนค่านพึงจะ เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่
คุณพ่อ คุณแม่ ครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน.

สุวรรณ นรพัทธ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	- ความมุ่งหมายของการศึกษากันกว่า	3 ✓
	ความสำคัญของการศึกษากันกว่า	4 ✓
	ขอบเขตของการศึกษากันกว่า	4 ✓
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของการบริหารบุคลากร	12
	ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร	14
	การวางแผนกำลังคน	16
	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	18
	การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร	22
	การพัฒนากุศลกร	25
	การให้ทุนจากงาน	27
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
	สมมุติฐานในการศึกษากันกว่า	34 ✓
3	วิธีดำเนินการศึกษากันกว่า	35 ✓
	กลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	38

3	(ต่อ)		
		ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	42
		วิธีการรวบรวมข้อมูล	43
		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
		สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
		การวิเคราะห์ข้อมูล	49
		ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรม- สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	49
		ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารปฏิบัติงานด้าน การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัด กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	60
		การวิเคราะห์แนวโน้มผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรม- สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	75
		การเปรียบเทียบ ต้นทุนบุคลากรที่ใช้ในงานด้านบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	89
5		สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
		ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	109
		วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	101

บทที่

จ

หน้า

5 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101 ✓
อภิปรายผล	109 ✓
ข้อเสนอแนะ	121 ✓
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป	122 ✓
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	128

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล	37
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะตัวแปรตามสถานภาพโรงเรียน ...	37
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะตัวแปรตามวุฒิ	38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคน	50
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	51
6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ	54
7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	57
8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	59
9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคน	60
10	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	62
11	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ	65
12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	69

ตาราง

หน้า

13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียน คำแนะนำให้บุคลากรพ้นจากงาน 71

14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน 73

15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการ
วางแผนกำลังคนเป็นรายชื่อ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน 74

16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่
โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน 75

17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการสรรหา
และคัดเลือกบุคลากรเป็นรายชื่อ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน 76

18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน 77

19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการบำรุง
รักษาบุคลากร เป็นรายชื่อ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีสถานภาพต่างกัน .. 78

20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพ
ต่างกัน 79

21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียน
มีสถานภาพต่างกัน 80

22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงานเป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน 81

23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน 82

24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการ
วางแผนกำลังคนเป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน 83

25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี
วุฒิต่างกัน 84

26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการสรรหา
และคัดเลือกบุคลากร เป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน .. 85

27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน 86

28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน 87

29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน .. 88

30	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหารโรงเรียนที่ โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน	89
31	การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคนเป็นรายคู่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน	90
32	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน ที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน	91
33	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่ โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน	92
34	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน มีสถานภาพต่างกัน	93
35	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่ โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน	94
36	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มี วุฒิต่างกัน	95

37	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิต่างกัน	96
38	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี วุฒิต่างกัน	97
39	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี วุฒิต่างกัน	98
40	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหาร บุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มี วุฒิต่างกัน	99

ภูมิหลัง

จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานนั้นคือ การจัดการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประณีต มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญอย่างเอกในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 7) หากได้คนทำงานคืออย่างอื่นก็จะติดตาม สังเกตจะเจริญได้เพียงใดก็อยู่ที่ตัวคน ในหน่วยงานที่ใดคนที่มีความสามารถเข้าทำงานก็จะทำให้งานเจริญ คุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวคนเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดผลสำเร็จในการทำงาน (เสนาะ ตีเขาว 2516 : 3) การที่จะได้ใครมาซึ่งคนที่มีความสามารถ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รับใช้หน่วยงานตลอดไปนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจะต้องอาศัยการบริหารบุคคลากรเป็นหลักในการบริหารทั่วไป

การบริหารบุคคลากรในโรงเรียนเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ คุรุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีคุณสมบัติเพียงใดก็ตาม ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถแล้ว งานทุกชนิดทุกประเภทก็จะดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ความสำเร็จของงานในโรงเรียนขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องด้วยทุกฝ่าย (สุมิตร กุศลบุตร และคณะ 2519 : 18) ในการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ใฝ่กับมีฐานะ เพื่อที่จะเป็นที่แน่ใจว่าผลงานจะได้ออกมาเต็มเม็ดเต็มหน่วย สมายใจด้วยกันทั้งผู้สั่งและผู้รับคำสั่ง (พนัส หันนาภินทร์ 2512 : 81) ในการใช้บุคคลากรนั้น การวางแผนบุคคลากร

เป็นสิ่งสำคัญมาก และเป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารบุคลากรให้เกิดผลดีที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุด และเปลืองเงินน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรในโรงเรียนอย่าง ถูกต้องและเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีการวางแผนที่จะปรับปรุงงานและบุคลากรของ โรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตาม ความมุ่งหมาย ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายการงานไม่ถูกต้องและเหมาะสมกับคนแล้ว ความสามารถของแต่ละบุคคลก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียไปอย่างการที่กล่าวมาข้างต้นเสียด้วย (วิทยุ โทร 2516 : 137)

จากความสำเร็จของงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน และจากผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการเฝ้าระวังแห่งชาติ ซึ่งพบว่า ชาวราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ มีปัญหาเกี่ยวกับกระทรวงศึกษาธิการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ไม่มากนัก และยังพบว่า ผู้บริหารการศึกษาขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ขาดความรับผิดชอบ ถูกขาดอำนาจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 190) ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากปีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ตัวผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูล จะทำให้ทราบถึงการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนว่าใครทำอะไรหรือปฏิบัติตามทฤษฎีและหลักการเพียงใด มีปัญหาอย่างน้อยเพียงใด และอย่างไรในการบริหารบุคลากร ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และหาทางแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนส่งเสริมงานบริหารการศึกษาของกรมสามัญศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาก่อนหน้า

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ คือ

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 การบำรุงรักษามูลค่า
- 1.4 การพัฒนามูลค่า
- 1.5 การให้ทุนจากงาน

2. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.)

3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.) ตามตัวแปรต่อไปนี้

- 3.1 สถานภาพของโรงเรียน
- 3.2 วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.) ตามตัวแปรต่อไปนี้

- 4.1 สถานภาพของโรงเรียน
- 4.2 วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาคมีปัญหาต้งนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารที่ี่ส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวคือ/ จะช่วยให้ทราบการปฏิบัติงานและปัญหาในการบริหารบุคลากรในตำแหน่ง ๆ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อันจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพิจารณาปรับปรุงส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านการบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังอาจใช้อันผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการทำการศึกษาริวิจัยในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องต่อไปด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้าน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะศึกษาค้นคว้านี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการศึกษา 2523 จาก 71 จังหวัด ทั่วประเทศ ไทย ยกเว้นกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,319 คน (ตามบัญชีรายชื่อโรงเรียนส่วนภูมิภาค มีการศึกษา 2523)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสวนภูมิภาค สังกัดกรม
 ตามศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random
 Sampling) แบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้น สถานภาพของโรงเรียนคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา
 ระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล โดย
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในอัตรา
 ร้อยละ 60 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดจำนวน 100
 คน ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอและโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล นำมาสุ่ม
 อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในอัตรา ร้อยละ 25 ของแต่ละกรณี จะได้
 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ จำนวน 160 คน และจะได้
 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล จำนวน 120 คน รวมเป็น
 กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

✓ 3.1.1 สถานภาพของโรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล

✓ 3.1.2 วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
 วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีใบความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป
 แต่ไม่มีใบความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การปฏิบัติงานบริหารบุคลากร 5 ด้าน คือ

- 3.2.1.1 การวางแผนกำลังคน
- 3.2.1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- 3.2.1.3 การบำรุงรักษาบุคลากร

3.2.1.4 การพัฒนาบุคลากร

3.2.1.5 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

3.2.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรภายในขอบเขต
ทั้ง 5 ด้าน (ดังข้อ 3.2.1)

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ
ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก 5 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก
บุคลากร การนำร่องรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.1 การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการวางแผนและคาดการณ์
ในอนาคต ถึงความต้องการตัวบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ

1.2 การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลภายในและ
ภายนอกหน่วยงาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกให้ได้คนดี มีความรู้ มีความเหมาะสมที่สุด เข้ามา
ปฏิบัติงาน

1.3 การนำร่องรักษาบุคลากร หมายถึง วิธีการชักจูงให้บุคคลอยู่กับหน่วยงาน
นานที่สุด ด้วยความพอใจและปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความ
ชำนาญ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

1.5 การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจาก
ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไป ภายใต้เงื่อนไขของระเบียบหรือข้อกำหนดของราชการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใ้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงาน
การบริหารบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จากการสอบถามแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนภูมิภาค ในปีการศึกษา 2523

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด

4. สถานภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามข้อ 2.
แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับ
อำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลส่วนนี้จากการตอบ
แบบสอบถามของกุ่มหัวค้อย่าง

5. วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
ตามข้อ 2. แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐาน
ความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชา
การบริหารการศึกษา

พื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา หมายถึง พื้นฐานความรู้ทางวิชา
การบริหารการศึกษาของผู้บริหารตามข้อ 2. ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ด้านวิชาการบริหาร
การศึกษารวมสถานศึกษา โดยศึกษาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นวิชาเอกหรือวิชาโท
ในระดับปริญญาตรีหรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนจากการตอบ
แบบสอบถามของกุ่มหัวค้อย่าง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์พร้อมกันในตัวเอง การบริหารในแง่ที่เป็นศาสตร์ หมายถึง วิชาที่ลาจเรียนรูได้จากตำราการค้นคว้าหาหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือไว้ใช้ในการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ก็มีศิลปะเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับใช้ในการปฏิบัติเป็นหลักแน่นอน จึงนับว่าวิชาการบริหาร เขาอยู่ในขอบเขตของศาสตร์ทางสังคม ส่วนการพิจารณาการบริหารในแง่ของศิลปะถือว่าการบริหาร เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง การปฏิบัติกิจกรรมทางการบริหาร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเข้าประกอบกัน การบริหารในแง่นี้เป็น การนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ นักบริหารจะบริหารงานโดยยึดถือกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผนตายตัวไม่ได้ และการบริหารงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ไม่ได้เลยถ้าไม่ใช้ศิลปะในการบริหาร (ฉัตรชัย อรรถนันท 2522 : 43) และในทำนองเดียวกัน การที่ผู้บริหารอาศัยศิลปะและประสบการณ์อย่างเดียวในการบริหาร หากที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ โดยตนเองไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ให้ได้ผลสำเร็จทันที่หวังที่ ส่วนผู้บริหารที่มีหลักวิชา ผ่านการศึกษาในทางทฤษฎีมาแล้ว ย่อมมีโอกาสดีกว่า ที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะอาจประยุกต์หลักวิชาที่เคยเรียนรู ช่วยแก้ไขสถานการณ์ได้ทันที่หวังที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่ได้รับการศึกษาวิชาการบริหารมาโดยตรง ไม่ต้องใช้เวลาศึกษางานในตำแหน่งนานนักในการที่จะรู้งานและบริหารงานต่อจากผู้อื่น การศึกษาวิชาการบริหารจึงมีความจำเป็นทั้งในด้านการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และในกาประหยัดเวลาของบุคคลต่าง ๆ ที่จะเป็นผู้บริหารที่ดี เพราะประสบการณ์ต้องการเวลามากกว่าการศึกษาโดยตรง (กัญญา สาธร 2517 : 3)

งานบริหาร โรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์เข้ามาประกอบกัน เพื่อที่จะดำเนินงานกิจการของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งผู้บริหารจะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติไว้อย่างมีระบบ ไม่ว่า โรงเรียนนั้นจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ เรื่องตัวโรงเรียนทุกโรงเรียนต่างก็มีความสำคัญต่อ สังคมเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้ พันธกิจหลัก กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ที่สั่งสอน - จุดประสงค์ที่แน่นอน ในสิ่งที่จะเสนอบริการทางการศึกษาให้แก่ผู้มารับบริการคือนักเรียน บริการนี้จะได้นอกจากได้มอบเรียนอยู่กับผลิตภัณฑ์ของบุคลากรซึ่งมีอยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ บุคลากร ในโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันไปทั้งด้านปริมาณและคุณภาพทางการศึกษาที่เข้ามาก่อน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีสัจใจคอ เจตคติ พักยะและค่านิยม บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย อาทิเช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ ช่างเทคนิค ผู้ฝึก บุคลากรทำหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการฝึกฝนค่าเงินไม่โดยสะดวก (หนังสือ พันธกิจหลัก 2520 : 1) จากความสำคัญของโรงเรียนที่มีต่อสังคมและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่มากมายและ แลตามประเภทในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีหลักการในการปฏิบัติงาน เพื่อ ความก้าวหน้าของโรงเรียนและความผาสุกของบุคลากรภายในโรงเรียน สุภรณ์ ประดิษฐ์แก้ว (สุภรณ์ ประดิษฐ์แก้ว 2521 : 255) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนไว้ 10 ประการ คือ

1. ต้องคิดว่าผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่องาน
2. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และขอรับการช่วยเหลือผู้อื่น
3. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการ
4. ต้องร่วมงานในหน้าที่เป็นอย่างดี เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานได้
5. ต้องพยายามปรับปรุงส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงาน และเห็นความสำคัญของงานที่ทำด้วย
6. ต้องรู้จักโอนงานให้เหมาะสมกับนิสัย ความสามารถ ทาลเทศะ และให้ เหมาะแก่กับกำลังของบุคคล

7. มีความสนใจในงานที่ทำ มีอัสคัยสุจริต ละเอียดรอบคอบ และตรงต่อเวลา
8. มีความอดทน อุตสาหะ และสูงงาน
9. มีวิธีปฏิบัติงานที่ดี เช่น มีการเตรียมงาน ปรึกษาหารือร่วมกัน วางโครงการ และแผนงานร่วมกับ รู้จักแบ่งงานกันทำ ติดตามผลงาน ประเมินผลงาน และกำหนดโครงการ ปฏิบัติงานขึ้นใหม่

10. มีหลักการปกครองที่ดี

การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้ก็เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับ จำนวนบุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร และที่สำคัญคือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะบริหารบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับบุคลากรนี้ กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในตำแหน่งบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กรมสามัญศึกษา 2521 : 10-12) ซึ่งมีแนวการพิจารณา ดังนี้ คือ

1. จำนวนบุคลากร

โรงเรียนมีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ พอเหมาะกับปริมาณและลักษณะงาน แนว-
การพิจารณา

- 1.1 จำนวนบุคลากรฝ่ายบริหารมีครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นทางการ ตามขนาดของโรงเรียน
- 1.2 จำนวนบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการมีพอเหมาะกับปริมาณงาน ตามโปรแกรม การเรียน
- 1.3 จำนวนบุคลากรฝ่ายบริการมีพอเหมาะกับปริมาณตามความจำเป็นและ ขนาดของโรงเรียน
- 1.4 จำนวนพนักงานมีพอเหมาะกับปริมาณงาน ลักษณะของงาน และขนาด ของโรงเรียน

2. ความเหมาะสมของบุคลากร

โรงเรียนมีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ แนว-
การพิจารณา

2.1 คุณสมบัติอันเหมาะสมของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในการบริหารงาน
โรงเรียน วุฒิ และประสบการณ์ตามที่กำหนด

2.2 ลักษณะอันเหมาะสมของหัวหน้าวิชา รองหัวหน้าวิชา ในฐานะผู้นำทาง
วิชาการ ความรับผิดชอบ ความเข้าใจงานในหน้าที่ วุฒิและประสบการณ์ตามที่ทางการกำหนด

2.3 คุณสมบัติอันเหมาะสมของครู อาจารย์ กับวิชาที่สอน อาทิเช่น ความ-
สามารถ ความซื่อสัตย์ซื่อในการสอนและการอบรมนักเรียน ความรับผิดชอบงานที่ได้รับ
มอบหมาย วุฒิและประสบการณ์ตามที่ทางการกำหนด

2.4 คุณสมบัติฝ่ายวิชาการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
ที่มีปฏิบัติ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน วุฒิและ
ประสบการณ์ตามที่ทางการกำหนด

2.5 คุณสมบัติของพนักงาน ในด้านความสามารถกับเหมาะสมกับงานที่ได้รับ
มอบหมาย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ซื่อ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3. การกำหนดงานของบุคลากร

โรงเรียนมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานให้บุคลากรของ
โรงเรียน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แนวการพิจารณา

3.1 การกำหนดรายละเอียดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของงาน
แต่ละตำแหน่ง

3.2 การมอบหมายให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามวุฒิ ความเชื่อก
ความสามารถ และประสบการณ์

3.3 การนิเทศ ติดตามและส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานเต็มความ-
สามารถ และมีประสิทธิภาพ

3.4 การกำหนดปริมาณงานให้บุคลากรรับผิดชอบ พอเหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงาน ทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ทางการกำหนด

4. การพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แนวการพิจารณา

4.1 การจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน

4.2 การจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการ และการสัมมนาภายในโรงเรียน

4.3 การส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมการอบรมหรือเข้าร่วม

การประชุมสัมมนา

4.4 การส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีโอกาสไปทัศนศึกษา หรือศึกษา
และฝึกงานเพิ่มเติม

4.5 การส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีโอกาสศึกษาค้นคว้าในวิชาที่ตรงกับ
งานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ

4.6 การสำรวจและศึกษาความสามารถ ความถนัดของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
และการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนตาม
โอกาส

ความหมายของการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากร หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ดีที่สุด ภายในระยะเวลา
สั้นที่สุด ใช้น้อยเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความ
พอใจที่ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ (ภิญโญ สาธร 2514

: 242)

สุกิจ จุลนันท์ ได้ความหมายว่า การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย
 ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้
 บุคคลที่เหมาะสมและมีบุรุษรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรค่ามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ
 เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สุกิจ จุลนันท์ 2503 : 18 อ้างอิง
 มาจาก อมร รัตนาสถิตย์ และ โสรัจ จุจรีตกุล 2505 : 16-19)

กรมการปกครอง ได้ความหมายว่า การบริหารบุคคลหมายถึงการบริหารหรือ
 การจัดการในคำนี้เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์
 เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การได้คน
 เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน นำร่อง ส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของ
 ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความ-
 มุ่งหมายขององค์การ (กรมการปกครอง 2510 : 93)

บุญนะ อัทธการ ได้ความหมายว่า การบริหารบุคคลคือการที่จะให้ได้น้ำหนึ่ง
 บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การ การกำหนดค่าแห่งหน้าที่และเงินเดือนให้เหมาะสม และให้
 ใ้ทำงานที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ วิชาให้สวัสดิการ ให้มีกำลังใจในการทำงาน
 และเมื่อออกจากงานก็ให้มีบำเหน็จหรือเงินทดแทนตามสมควร (บุญนะ อัทธการ 2514
 : 115)

วิจิตร วีระกุล และ สุสิมมา วีระกุล ได้ความหมายว่า การบริหารบุคคลคือการ
 การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้
 เป็นไปอย่างหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งการทำให้บุรุษและดูแลให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้
 ให้ทำงานสำเร็จตามความประสงค์ที่กำหนดไว้ บูรณาการงานวิจัยไว้ช่วยความเป็นธรรม
 ให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการงาน มีการบำรุงรักษาและให้ความปลอดภัย เมื่อจะ
 ออกจากงานก็อำนวยความสะดวกและมีบำเหน็จบำนาญตามควรแก่โอกาส (วิจิตร วีระกุล
 และ สุสิมมา วีระกุล 2520 : 52)

บีช (Beach) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารคือการ -
 ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือก
 ตัวบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้าง
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการ-
 ทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน (Beach. 1965 : 54)

ไฟเกอร์ และ ไมเยอร์ (Figors and Myers) ให้ความหมายว่า การบริหาร
 บุคลากรก็คือศิลปะในการแสวงหาและพัฒนารักษาทัวบุคคลนั้นไว้ให้ดี และสามารถที่จะใช้คน
 เหล่านั้นทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประหยัด และบรรลุ
 เป้าหมายขององค์การ (Figors and Myers. 1961 : 13)

จากแนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านี้ พอจะสรุปความหมายของการบริหาร
 บุคลากรได้ว่า หมายถึงการบริหารหรือการจัดการในค่านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่
 การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจน
 ถึงการให้เงินจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความพอใจและมี
 ประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากรในโรงเรียนมีขอบข่ายกว้างขวางมาก ักวิชาการหลายท่านได้
 กำหนดขอบข่ายของการบริหารบุคลากรไว้ต่างกันออกไป เช่น เวนเดรล เฟรนซ์ (Wendell
 French) กล่าวว่า การบริหารบุคคลนั้นประกอบด้วยขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันซึ่งมีพื้นฐานของควา-
 มุ่งใจต่อไปก็คือ การวางแผนทรัพยากรกำลังคน การเสาะหา การคัดเลือก การแนะนำ
 เข้าทำงาน และการประเมินผล การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการทำงาน
 การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง และการพ้นจากงาน (Wendell French
 1970 : 5-12) อ้างอิงมาจาก สมยศ นาวีการ 2522 : 468) กิมสัน (Gibson) ได้

กำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคลากรในโรงเรียนไว้ 3 ประการ คือ การจ้าง การมอบหมาย การงานให้ทำ การให้พ้นจากหน้าที่การงาน (Gibson. 1965 : 88-90) ส่วน เซอร์จิโอวัณนิ และ คาร์เวร์ (Sergiovanni and Carver) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารบุคลากรออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการ-ปฏิบัติงาน การให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน และการบริหารค่าจ้าง (Sergiovanni and Carver. 1970 : 110)

ซงชัย สันติวงศ์ ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การเสาะหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมและการพัฒนา-ตัวบุคคล (ซงชัย สันติวงศ์ 2519 : 343)

บุญโญ สุวรรณ ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารบุคลากรออกเป็น 4 ประการ คือ การค้นหาบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน (บุญโญ สุวรรณ 2517 : 9)

สมพงษ์ เกมณีน ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารบุคลากรออกเป็น 6 ประการ ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตรา เงินเดือน การประเมินผลการทำงานและการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร (สมพงษ์ เกมณีน 2516 : 77)

วิจิตร นีระกุล และ สุพิชญา นีระกุล แบ่งขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนออกเป็น 4 ประการ คือ การจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน (วิจิตร นีระกุล และ สุพิชญา นีระกุล 2520 : 45)

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า ขอบข่ายของ การบริหารบุคลากรที่จะนำมาเป็นหลักในการพิจารณางานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมไกลมา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนภูมิภาค มี 5 ประการ คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การวางแผนกำลังคน

การวางแผนงานนี้เป็นการกระทำขั้นแรกของการบริหารงาน เป็นการดำเนินการเชิงทวิที่มีปฏิสัมพันธ์จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การกระทำจริง การวางแผนงานเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร เมื่อไร ด้วยวิธีการอย่างไร และจะให้ใครทำ การวางแผนงานจึงเป็นการกำหนดล่วงหน้าในการที่จะใช้กำลังคนหรือกำลังทรัพยากรที่มีอยู่ (หรือคาดว่าจะมี) โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกิจการนั้น เช่น กฎหมาย ระเบียบจรรยาบรรณ ประเพณี เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนั้น การวางแผนงานจึงเป็นการกระทำเพื่อเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่อยู่แล้วกับเป้าหมายที่ต้องการ จึงนับได้ว่าแผนงานนี้เป็นเครื่องมือสำหรับทำการต่างๆ ของสถาบันหนึ่ง ๆ (พริตต์ นินนาทินทร์ 2513 : 10-11)

โจเซฟ บี คิงส์เบอร์ (Joseph B. Kingsber) ได้ให้ความหมายของการวางแผนงานบุคคลไว้ดังนี้ คือ

1. การคาดคะเนความต้องการในด้านตัวบุคคลของรัฐบาลในระยะเวลาต่าง ๆ
2. การคำนวณถึงปริมาณของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่าที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในวงการและภายนอกวงการ
3. การวางแผนการสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรม

นอกจากนี้ โจเซฟ บี คิงส์เบร์ (Joself B. Kingsber) ได้กล่าวถึงสาเหตุ
ของการที่การวางแผนงานบุคคลได้ถูกเพิกเฉยหรือขาดความสนใจ เพราะมีสาเหตุดังนี้ คือ

1. การวางแผนงานบุคคลในระยะยาวนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ กล่าวคือมีผู้ใดคนหนึ่ง
ว่าไม่มีใครสามารถถอดถอนไปได้ถึงขอมข่วยแห่งการ เจริญเติบโตของรัฐบาล และในขณะที่
เกี่ยวข้องกับมองไม่เห็นถึงทิศทางที่รัฐบาลจะดำเนินต่อไป เพราะฉะนั้น มูลฐานอันจำเป็นสำหรับการ
การวางแผนดังกล่าวจึงสลายไป

2. การวางแผนบริหารงานบุคคลเป็นการเข้าแทรกแซงที่อิทธิพลต่อเสรีภาพ
ของบุคคลที่จะเลือกอาชีพการ งานของตนเอง

3. การวางแผนงานบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็น เพราะว่ามีปริมาณของกำลังคน
จะปรับตัวเข้ากับอุปสงค์ (Demand) โดยกระบวนการที่คล้ายกับกระบวนการ ของตลาด
(Kingsber. 1970 : 17-24 อ้างอิงมาจาก อมร รัชชาสักดิ์ และ ไสริจ สุจริตกุล
2505 : 246)

การวิจัยอัตราค่าจ้างคนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งศึกษาระบบสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ ปีพ.ศ. 2511 การที่อัตราค่าจ้างราชการครูในโรงเรียนดังนี้ คือ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณอัตราค่าจ้างในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

$X = \frac{na}{b} \dots\dots\dots(1)$

$Y = \frac{mz}{c} \dots\dots\dots(2)$

- X = จำนวนบุคลากรทั้งหมด
- Y = จำนวนครูผู้มีวุฒิการศึกษา
- n = จำนวนนักเรียนต่อ 1 ห้องเรียน
- a = จำนวนห้องเรียน
- b = จำนวนนักเรียนต่อบุคลากร 1 คน
- m = จำนวนคาบเรียนต่อสัปดาห์
- c = จำนวนคาบสูงสุดของครูที่ทำการสอนต่อ 1 สัปดาห์

ข้อจำกัดในการกำหนดค่า

ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

1. นักเรียน 40 คน/ห้อง
2. ครูชายปฏิบัติภาระสอน ไม่เกิน 20 คาบ/สัปดาห์
3. ค่าโรงเรียน 40 คาบ/สัปดาห์
4. อัตราส่วนครู : นักเรียน เป็น 1 : 17
5. กฎกระทรวงปฏิบัติการ จน ตำระหวาดการศึกษาระดับบริหารและสายปฏิบัติภาระสอน

ไม่คิดลดจากบุคลากรทั้งหมด

ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. นักเรียน 40 คน/ห้อง
2. อัตราส่วนครู : นักเรียน เป็น 1 : 15
3. ครูชายปฏิบัติภาระสอน ไม่เกิน 18 คาบ/สัปดาห์
4. ค่าโรงเรียน 40 คาบ/สัปดาห์ (กรณีชายศึกษา 2522 : 4)

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นมากในการบริหารบุคลากร ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารงานทุกชนิดต้องอาศัยบุคลากร ถ้าได้บุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สืบตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้บุคลากรที่ระมัดระวังระมัดระวัง ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ก็ย่อมทำให้งานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประสบความล้มเหลวได้ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานที่ วิจิตร วีระกุล กล่าวไว้ว่า กoncep ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับงานของเราขาดบุคลากรในหน้าที่ใด ห่าชาติ จำนวนมากน้อยเท่าใด และมีโอกาสได้มาแค่ไหนได้ จากนี้ จะตั้งคำถามถึงคุณสมบัตินี้ที่จะต้องมีอย่างละเอียดถี่ถ้วนของการทำงาน

หน่วยงาน รวมทั้งวุฒิ อัตราเงินเดือน และจำนวนอัตราว่างที่จะรับเข้าทำงาน ผู้บริหาร
 จะคงใช้หลายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ผลการทดลองกับ สวัสดิการที่พึงได้รับ
 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ผู้สมัครได้พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะ
 พิจารณาสมัครหรือจะตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของเรา (วิจิตร ชีระกุล 2516
 : 26)

การสรรหาบุคลากร

เพ็ญศรี วาทยานนท์ ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงการ
 ให้นำบุคคลที่เหมาะสมมาสมัคร เพื่อให้คัดเลือกอีกชั้นหนึ่ง ก็คือเริ่มตั้งแต่ ก่อให้เกิดความสนใจ
 ในงานของรัฐแก่ประชาชน รวมถึงการประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งและข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับ
 งาน เพื่อได้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจสมัครเข้ารับการคัดเลือก ตลอดจนการตรวจประเมิน
 คุณสมบัติในเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของผู้สมัคร (เพ็ญศรี วาทยานนท์ 2504 : 22
 อ้างอิงมาจาก อมร รัตนาสัย และ โสรัจ สุจริตกุล 2505 : 170)

ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคคลไว้ว่า เป็นกระบวนการ
 สรรหาและชักจูงให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงานเป็นหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นหลังจาก
 ที่หน่วยงานทราบแน่ชัดถึงความต้องการบุคคลมาทำงานเป็นตำแหน่งอะไร กระบวนการสรรหา
 เป็นกระบวนการในทางบวก (Positive) เพราะเป็นกระบวนการที่ชักจูงการว่าจะต้อง
 นำให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงานมากกว่าจำนวนที่มีอยู่ เพื่อให้ได้คัดเลือกเข้าไว้เฉพาะคนที่
 ความเหมาะสมที่สุด นี่เป็นกระบวนการในทางลบ (Negative) เพราะการคัดเลือกคือ
 การคัดเอาผู้สมัครออกไปเป็นจำนวนหนึ่ง (Flippo, 1961 : 135)

ในการสรรหาบุคลากรเข้ามามีงานนั้น ผู้ที่คิดเห็นตรง โดยมุ่งกระบวนการ
 สรรหาบุคลากรออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การแสวงหาแหล่งกำลังคนต่างถิ่นถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลด้วยว่า
 การจะเื้อนเองได้ จากภายในหรือจากภายนอกหน่วยงาน

2. การจัดทำใบสมัครจะต้องพิจารณาว่า จะต้องบรรจุข้อความอะไรบ้าง ซึ่งครบถ้วนพอที่จะพิจารณาได้ว่า ใครควรมีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก และต้องคำนึงถึงข้อกำหนดด้วย

3. การประกาศรับสมัครควรให้ทราบถึงตำแหน่ง ระยะเวลา สถานที่หรือหน่วยงานที่รับสมัคร ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครให้นานพอทราบโดยทั่วกัน

4. การรับสมัครและการพิจารณาใบสมัคร ควรกระทำให้ครบรอบ ครบถ้วนตามตำแหน่งที่ต้องการ

5. การประกาศผู้มีสิทธิ์สอบ ควรประกาศให้ทราบล่วงหน้าพอควร เพื่อให้ผู้สมัครจะได้เตรียมตัวทัน หากมีข้อสงสัยจะได้สอบถามเจ้าหน้าที่ได้ทันการสอบ (ชู้คักดี เที่ยงตรง 2519 : 145)

การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดหาบุคลากร เพราะการได้คนที่เข้าไปร่วมงานย่อมทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการคัดเลือกบุคคลเป็นการคัดเลือกคนที่มาสมัครจำนวนมาก ๆ ออกไปเสียจำนวนหนึ่ง เพื่อเลือกคนที่เหมาะสมที่สุดเข้าไว้ทำงาน วิทยุ โสธร ได้เสนอขั้นตอนต่าง ๆ ในการคัดเลือกบุคลากรไว้ดังนี้ คือ การรับสมัคร รับสมัครที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกแบบฟอร์มสมัครงาน การสอบคัดเลือกภาคข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร การสัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้จัดการหรือหัวหน้าหน่วยงาน การตรวจโรค การปฐมนิเทศในการรับเข้าทำงาน (วิทยุ โสธร 2517 : 201) เพื่อให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยึดหลักในการคัดเลือกดังนี้คือ คัดเลือกจากคนจำนวนมาก คัดเลือกโดยคณะกรรมการ มีเกณฑ์ในการคัดเลือก และสร้างความปลอดภัยในทุกฝ่าย (วิจิตร ชีระกุล 2520 : 47)

การบรรจุแต่งตั้ง

ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนี้ พหิส หันนากินทร์ กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่ง การบรรจุเข้ารับตำแหน่งมักจะทำให้เป็นสิทธิเสรีภาพของผู้ที่สมัครจะเลือกโรงเรียนหรือสถานที่ทำงานตามฉันทิและลำดับก่อนหลังจากผลการสอบ โดยไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ทำให้เกิดปัญหาและเกิดผลเสียต่อการเรียนการสอนของนักเรียน และการบริหารงานของครูใหญ่อยู่ไม่น้อย ดังนั้น เพื่อเป็นการลดปัญหาในการเรียนการสอนของนักเรียนและการบริหารงานของครูใหญ่ การบรรจุคนเข้าทำงานจึงต้องมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเสียก่อนในระยะเวลา 6 เดือนถึง 1 ปี หากผู้บริหารมีความพอใจในความสามารถและผลงานของครูนั้น ๆ ก็จะได้รับการเสนอขอรับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานประจำ หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ ครูใหญ่อาจปฏิเสธไม่ขอบรรจุแต่งตั้งให้กลับมาทำได้ (พหิส หันนากินทร์ 2520 : 28)

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาานั้น นอกจากเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนแล้ว คุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเป็นข้าราชการครูต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมาตรา 24 ดังนี้ คือ

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
3. เป็นผู้เต็มใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
5. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจกหันเหือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
6. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

- 7. ไม่เป็นผู้ยกพร่องในศีลธรรมอันดี
- 8. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- 9. ไม่เคยเป็นบุคคลอดมลละลาบ
- 10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาดังที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ

สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดสุหุโทษ

- 11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
- 12. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะการกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
- 13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะการกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
- 14. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการขอเข้ารับราชการ

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม 7. 8. 9. 10. หรือ 14. ก.พ. อาจพิจารณาแยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม 11. หรือ 12. ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม 13. ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมิใช่เป็นกรณีได้ออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณาแยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ มติของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นเช่นนี้ต้องเป็นกรณีพิเศษ การลงมติให้กระทำโดยลับ (ประวัติกฎหมาย 2521 : 188-189)

การบำรุงรักษามูลค่าการ

การบำรุงรักษามูลค่าการเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุด และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษามูลค่าการคือ การจูงใจ ประโยชน์เกื้อกูล และขวัญในการทำงานของบุคลากร

การจูงใจ

การจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจูงใจมี 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ การให้บ้านเช่าและสวัสดิการ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การยกย่องนับถือ วิจัยและการลงโทษ การโอนย้าย การลา เป็นต้น

เกี่ยวกับการจูงใจนี้ อรุณ วัชรธรรม ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนโดยตรง โดยปกติคนเรารู้สึกว่ามีความสามารถจะกระทำอะไร ๆ ได้หลายอย่างหรือพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะดึงเอาความสามารถของคนออกมาใช้คือ แรงจูงใจ คือชักจูงให้คนทำงานด้วยใจ (อรุณ วัชรธรรม 2522 : 268)

เกี่ยวกับการจูงใจในเรื่องของระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการย้าย และการพิจารณาความชอบ ของกรมสามัญศึกษา มีดังนี้คือ

1. การย้าย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ
 - 1.1 การย้ายภายในกองเดียวกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1.1 การย้ายตามปกติ คือการย้ายตามเวลาที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้ครั้งหนึ่งครั้ง ซึ่งผู้ขอย้ายได้เสนอเรื่องขอย้ายไว้ เช่น การขอย้ายกลับภูมิลำเนา การขอย้ายเพื่อความสะดวกในการเดินทาง การขอย้ายเพื่ออยู่ร่วมกับสามีหรือภรรยา การขอย้ายเพื่อให้มีโอกาสศึกษาต่อราคาต่ำ เป็นต้น
 - 1.1.2 การย้ายเป็นกรณีพิเศษ เป็นการย้ายที่มีความจำเป็นรีบด่วน เช่นการขอย้ายติดตามสามีหรือภรรยา การขอย้ายเพราะได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การย้ายข้ามกอง คือ การย้ายจากโรงเรียนในสังกัดกองหนึ่งไปยังโรงเรียนนอกสังกัดกองหนึ่ง

1.3 การย้ายเพื่อความเหมาะสม หมายถึง การย้ายโดยผู้ย้ายไม่ประสงค์จะย้าย กรมตั้งย้ายและแต่งตั้งเพื่อความเหมาะสม

1.4 การย้ายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการย้ายข้าราชการครูในกรุงเทพมหานคร ให้ไปปฏิบัติราชการที่โรงเรียนในท้องถิ่นที่ต่ำกว่า (กรมสามัญศึกษา 2522 : 249-250)

2. การพิจารณาความดีความชอบ มีหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

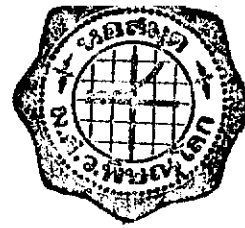
2.1 ต้องเป็นผู้ที่บรรจุหรือกลับเข้ารับราชการมีเวลาปฏิบัติราชการในปีที่แล้งมา (1 ตุลาคม - 30 กันยายน) ไม่น้อยกว่าแปดเดือน คือต้องบรรจุหรือกลับเข้ารับราชการก่อนเดือน กุมภาพันธ์ หรือในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ จึงจะมีสิทธิเลื่อนเงินเดือน

2.2 ผู้ที่ไปหรือกลับศึกษาต่อ หรือไปศึกษาประกอบรับ หรือปฏิบัติงาน ๗ ต่างประเทศ ในขณะปีที่ผ่านมาจะต้องมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือน ก็จะต้องไปศึกษา ประกอบรับ ปฏิบัติงาน ๗ ต่างประเทศ หลังเดือน กุมภาพันธ์ ผู้ที่กลับจะต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนเดือน พฤศจิกายน หรือในวันที่ 1 พฤศจิกายน

2.3 การลา ในรอบปีที่แล้งมาจะต้องลาป่วยและลากิจไม่เกิน 45 วัน ส่วนรับการลาป่วยและลากิจตั้งแต่ 12 ครั้งขึ้นไป ถือว่าเป็นการลาบ่อยครั้ง ไม่ควรเลื่อนเงินเดือน (ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าการลา 12 ครั้ง ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตลอดให้เลื่อนเงินเดือนก็ได้) (กรมสามัญศึกษา 2522 : 271)

ประโยชน์เกื้อกูล

ประโยชน์เกื้อกูล เปรียบเสมือนมีสิทธิพลของการจงใจให้บุคลากรมีกำลังใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำมารักษาให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนาน อีกด้วย อรรถสิทธิ์ เกษมสิน ได้แบ่งประโยชน์เกื้อกูลออกเป็น 2 ประเภท คือ



1. ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย เช่น การจ่ายเงินให้แก่บุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุหรือตายเนื่องจากการปฏิบัติงาน
2. บริการที่ให้แก่บุคลากร ได้แก่ โครงการต่าง ๆ เช่น โครงการค่าน้ำประปาฟรี ค่าน้ำหน้ำกาาร ค่าน้ำบริการทางแพทย์ บ้านห้องสมุด เป็นต้น (สมพงศ์ เกษมสิน 2516 : 245-252)

ขวัญ

ขวัญ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจที่รู้สึกต้องออกมาในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกลัว และความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจจะมีผลออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวงและขาดความเชื่อมั่น

ขวัญของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรมีขวัญดี การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน ในเรื่องขวัญของคณะครูในโรงเรียนนี้

พจน์ หันนาทิมทร์ กล่าวว่า เราสามารถทราบขวัญของคณะครูในโรงเรียนได้ดังนี้ คือ

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ความเห็นแก่ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
3. ความเอาใจใส่ในการทำงาน
4. ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น (พจน์ หันนาทิมทร์ 2520 : 82)

การพัฒนาบุคลากร

สุมิตร คุณานุกร และคณะ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ คือ การสร้างเสริมความเจริญงอกงามในด้านความคิดเห็น การนำความรู้ความสามารถของบุคลากรให้กว้างขวางก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้คนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง (สุมิตร คุณานุกร และคณะ 2519 : 121) บีช (Beach) ให้ความหมายของการบริหารบุคลากรว่า

คือกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของคนที่เข้าไปในทางที่
 ทองการ (Beach. 1970 : 375)

วิญญู สาขร ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า สามารถทำ
 ได้หลายอย่าง คือ การฝึกงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การให้การปฐมนิเทศ การให้ทำงาน
 ในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว การให้ฝึกงาน การฝึกอบรมระยะสั้น การส่งไปเรียน
 บางวิชาในมหาวิทยาลัย การส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (วิญญู สาขร 2517 : 447)

การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 ในด้านที่เกี่ยวกับการไปศึกษาต่อ และการส่งเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เป็นไปตามระเบียบและ
 กฎเกณฑ์ดังนี้ คือ

การศึกษาต่อภายในประเทศ มี 2 ประเภท

ประเภท ก. กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา

ประเภท ข. ไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง

คุณสมบัติของข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อภายในประเทศ มีดังนี้ คือ

1. อายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 1 มกราคม ของปีที่จะเข้าศึกษา เว้นแต่

จะได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าสังกัดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

2. ปฏิบัติราชการมาด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

3. มีคุณสมบัติและเพิ่มความรู้ตามระเบียบที่สถานศึกษานั้นกำหนด

4. ข้าราชการสามัญกลาง ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือน

ข้าราชการส่วนภูมิภาคต้องมีเวลารับราชการไม่น้อยกว่า 24 เดือน ทั้งนี้นับถึงวันที่ 15

มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา

5. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

มาแล้ว ต้องกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 31

พฤษภาคม ของปีที่จะเข้าศึกษา จึงจะศึกษาต่ออีกได้ เว้นแต่กรมเจ้าสังกัดจะมีความจำเป็น-

อย่างหนึ่งที่จะต้องให้ไปศึกษาก่อนปฏิวัติราชการกรม 24 เดือน ก็เสนอกระทรวงศึกษาธิการ
พิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป (กรมสามัญศึกษา 2522 : 252)

หลักเกณฑ์การคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมใน
สถานศึกษาของกรมการฝึกหัดครู มีรายละเอียดดังนี้ คือ

อำนาจหน้าที่ในการคัดเลือก

1. ส่วนกลาง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้รับ
การพิจารณาจากกองเจ้าสังกัด

2. ส่วนภูมิภาค จังหวัดเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก

1. เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

2. จำนวนค่าใช้จ่ายของผู้เข้าฝึกอบรมของแต่ละโรงเรียนต้องไม่เกินร้อยละ 20

ของครูทั้งหมด

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนกลางเข้ารับการฝึกอบรมในวิทยาลัยครู
ส่วนกลาง และครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนภูมิภาคเข้ารับการฝึกอบรมในวิทยาลัยครู
ของท้องถิ่น

4. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าฝึกอบรมมีดังนี้ คือ คัดเลือกจากผู้ทำหน้าที่บริหารกลบ
มีประสบการณ์ในการสอนวิชาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาจากอายุราชการมากไปหาน้อย
มีเงินเดือนอย่างต่ำ 1,785 บาท มีงบประมาณ 2522 มีที่لاءความรู้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ
วิทยาลัยครู (กรมสามัญศึกษา 2522 : 211-212)

การให้ทุนจากงาน

การให้ทุนจากงาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารบุคลากร และเห็นว่า
เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จตามสมควรได้ การให้ทุนจากงาน

เป็นสิ่งจำเป็นในแง่ที่เปิดโอกาสให้คนหนุ่มสาวเข้ารับตำแหน่งสูง ๆ และให้คนที่หมด -
 ประสิทธิภาพออกไปพักผ่อนหรือเกษียณ หรือจะโอนไปให้พื้นที่ใหม่ที่เต็ม เพื่อให้มีโอกา
 สปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน และยังเป็น การส่งเสริมให้ครูทำงานตามความถนัดและ
 ความสามารถของตน อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงของตนเองและความก้าวหน้าของหน่วยงาน
 (สมิทร คุณานุกร และคณะ 2519 : 121) การที่บุคลากรจะพ้นจากงานอาจเกิดจาก
 สาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การขอโอนย้าย การลดจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
 การทำผิดวินัย การให้ออก การเกษียณอายุ พุพพลภาพ หรือตาย เป็นต้น

วิญญู สามารถ ได้กล่าวถึง การพ้นจากงานหมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจาก
 หน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และการให้พ้นจากงานนี้
 นอกเหนือจากการให้หยุดพักชั่วคราว ในบางกรณีจะสืบเนื่องมาจากสาเหตุต่อไปนี้ คือ

1. ปัญหาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากองค์การหรือหน่วยงานประสบความล้มเหลว
 จากทุน จึงจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร โดยให้ออกเป็นบางคนเพื่อรักษาคุลยของหน่วยงาน
 ไว้

2. ปัญหาทางด้านวินัย การบริหารบุคลากรนั้นถือว่าการกระทำผิดวินัยอย่างหนัก
 เน้นเรื่องที่ไม่ให้อภัยกันไม่ได้ แต่การที่จะให้บุคลากรออกจากหน่วยงานจะต้องแจ้งให้บุคคลได้
 ทราบข้อเท็จจริงคือ เป้าหมายและระเบียบของหน่วยงาน ให้มีโอกาได้พิจารณาเกี่ยวกับ
 ปัญหาการกระทำผิดทางระเบียบวินัยของหน่วยงาน การให้ออกจากงานต้องพิจารณาเป็นไป
 ตามลำดับชั้น การพิจารณาต้องเป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงตรงถึงสาเหตุ

3. การให้ออกจากงานเพราะหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เป็นการพิจารณา
 ที่ยากและสับสน เพราะการที่จะตัดสินใจว่าบุคคลใด เป็นผู้ไม่มีความสามารถและไม่เหมาะสม
 กับหน้าที่การงานนั้น จะต้องมี การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุต่าง ๆ ของการให้ออกจาก
 งานไว้อย่างรอบมูล โดยเหตุนี้ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตอนต้น ๆ จึงมีความสำคัญ
 มาก เพื่อจะให้ได้คนที่เหมาะสมเข้าทำงาน แต่ถ้าปรากฏภายหลังว่าได้รับคนที่ไม่เหมาะสม
 เข้าทำงาน ควรจะให้บุคคลนั้นมีโอกาสปรับปรุงตน ให้ความช่วยเหลือให้มาจนถึงที่สุด เมื่อ-

เห็นว่าไม่มีทางช่วยให้นักหน้าได้ ก็จำเป็นต้องให้บุคคลอื่น ๆ ออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อลด-
ประโยชน์ของหน่วยงานโดยแท้จริง

4. การให้ออกจากงานเมื่อถึงคราวปลดเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้คนหนุ่ม
ที่มีกำลังความสามารถและความรู้ เข้ามารับงานแทน

5. การให้ออกจากงานเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่กระทำผิดอย่างหนัก ซึ่งเป็นตัวอย่าง
ไม่ดีที่บุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานได้รับความเสียหาย (กฤษฎีกา สวท. 2517
: 453-454)

สำหรับการให้พ้นจากงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หมวด 5 การออก
จากราชการ มาตรา 94 ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ได้รับอนุญาตให้ลาออกตามมาตรา 95
4. ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 46 มาตรา 59 มาตรา 90 มาตรา 96 มาตรา 97
มาตรา 99 หรือมาตรา 100
5. ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก (ประวิทย์ พงษ์ภูเบศร์ 2521
: 215)

~~X~~ สรุปการบริหารบุคคลกร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคล
ที่มีทั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การรับสมัคร การลอบคัดเลือก
การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา
การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน ตลอดจนการให้สินน้ำใจ รางวัล บำเหน็จบำนาญ
เมื่อออกจากงาน ~~X~~

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากยังไม่มี การวิจัย เรื่องการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมาก่อน แต่มีงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในโรงเรียนและการบริหารบุคลากรทั่ว ๆ ไป ดังก็คือ

วิทยุ สาทร ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษานั้น ฝ่ายบริหารส่วนจังหวัดยังไม่มีทางที่จะมีอำนาจเต็มที่ที่จะได้พิจารณาความ-
ต้องการของคนเป็นหลัก เพราะผู้บริหารยังชอบรวมอำนาจอยู่ การโอนย้ายครูเพื่อส่งเสริม
ความคิดใหม่ และขยายประสบการณ์ยังทำได้ยาก เพราะผู้บริหารการศึกษาพอใจที่จะรักษา
วิธีการเดิมคือ ไม่ย้ายถ้าไม่ผิด (วิทยุ สาทร 2512 : 91)

พา ไชยเกษตร ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์
กับครูโรงเรียนราษฎร์ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ในด้านที่เกี่ยวกับการ-
พัฒนาบุคลากร และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับการให้โอกาสครู
ลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน และครูก็เห็นว่าไม่มีการปฏิบัติ เช่นนั้นในโรงเรียนของตน
ในด้านการให้การฝึกอบรมแก่ครู ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในหลักการ แต่ครูโรงเรียนราษฎร์
ก็เห็นว่าไม่มีการปฏิบัติจริงจัง (พา ไชยเกษตร 2514 : 186)

พรศรี ทองสมจิตร ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามครูใหญ่ จำนวน 382 คน
ผลการวิจัยในด้านการบริหารบุคลากร พบว่า โดยทั่วไปครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านการบริหาร
บุคลากรในระดับปานกลาง พฤติกรรมที่ค่อนข้างสูงได้แก่ การแต่งตั้งหัวหน้าหมวดวิชา
การไม่ใช้วิธีการย้ายครูเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งระหว่างครูภายในโรงเรียน การส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูไปศึกษาค้นคว้า และการไม่เสนอย้ายครูที่รับราชการมานาน (พรศรี ทองสมจิตร
2516 : 66)

วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกึ่งสหภาพ
 วิทยาลัยในภาคกลาง โดยสอบถามผู้บริหารจำนวน 26 คน และครู 199 คน ผลการวิจัยพบว่า
 ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่า โรงเรียนกึ่งสหภาพวิทยาลัย มีการปฏิบัติงานของบุคลากร
 เกี่ยวกับงานใดมาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 อยู่ในเกณฑ์ดีและไม่เป็นที่พอใจ (วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ 2517 : 77)

พินิจ สุจริตธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคเหนือ โดยสอบถามผู้บริหาร จำนวน 50 คน นักวิชาการ
 จำนวน 150 คน และประชาชน จำนวน 70 คน ผลการวิจัยในด้านการบริหารบุคลากร
 พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี (พินิจ
 สุจริตธรรม 2518 : 267) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุบรรณ จันทร์ตุงา ได้
 ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ในภาคเหนือ โดยสอบถามผู้บริหารร้อยละ 17 ครูประจำชั้นร้อยละ 45 และประชาชนร้อยละ
 36 ผลการวิจัยในด้านการบริหารบุคลากร พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในด้านนี้
 มากที่สุด (สุบรรณ จันทร์ตุงา 2516 : 266-287)

อภินันท์ พาหะมาก ได้ทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียน
 มัธยมศึกษา ในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและการคัดเลือกครูในโรงเรียนมัธยม-
 ศึกษา ที่ขึ้นอยู่กับวิธีคัดเลือกครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ที่ต้องการครู ไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วม
 ในการสรรหาและคัดเลือกครู ทำให้ได้ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ (อภินันท์ พาหะมาก
 2519 : 166)

รุ่งศักดิ์ บ้องกงลาด ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารประเพณีสมรรถภาพการบริหารของ
 ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพการบริหารด้าน
 บุคลากรของศึกษาธิการอำเภออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า
 ศึกษาธิการอำเภอที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีสมรรถภาพใน
 การบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน (รุ่งศักดิ์ บ้องกงลาด 2519 : 25-27)

เจดิม แฉมซ้อย ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาระบบบริหาร การบริหาร การศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน ร้อยละ 56 มีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรน้อย ร้อยละ 44 มีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรมาก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนเกินกว่า 500 คนขึ้นไป ร้อยละ 58 มีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรมาก ร้อยละ 42 มีการปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากรน้อย (เจดิม แฉมซ้อย 2519 : 53-54)

ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ความต้องการของครู การปฏิบัติ การ และปัญหา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติ การและปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ความต้องการของครูอยู่ในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์รายข้อปรากฏว่า การส่งเสริมครูประจำการหลายประการที่ควรได้รับความสนใจและปรับปรุงให้ดีขึ้น (ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ 2520 : 53)

ทวี รักษ์ชน ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาระบบบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารบุคลากร ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมน้อยในการวางแผนนโยบาย การคัดเลือก การแต่งตั้ง การโอนย้ายบุคลากรในโรงเรียน สวัสดิการที่ได้แก่ครูมีน้อย โรงเรียนบางแห่งมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ (ทวี รักษ์ชน 2521 : 95)

ประทีน ศรีพรหม ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าส่วน การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรของหัวหน้า ส่วนการศึกษา ในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง การบำรุง รักษาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์มาก การพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์มาก และการให้พ้นจากงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สำหรับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของหัวหน้าส่วน การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่สามารถรับบุคลากร

ที่มีผู้ทรงตามที่โรงเรียนต้องการได้ เพราะขาดงบประมาณ คณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่มาจากบุคคลที่อยู่นอกวงการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษาคาดเอาผลพวงในการปฏิบัติงาน ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ขาดงบประมาณดำเนินการจัดสวัสดิการ ขาดยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ขาดสภาพในการปฏิบัติงาน การโอนย้ายและการพิจารณาความดีความชอบ ขาดเกณฑ์การประเมินผล และมีการปฏิบัติไม่ยุติธรรม ในด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร ในด้านการให้พ้นจากงาน บุคลากรออกและขอโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นมาก ทำให้กระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน (ประสิทธิ์พรหม 2522 : 110-114)

เรื่องศักดิ์ กงคำสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ดังที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมีปานกลางคือ การมีหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบผลการทดลองปฏิบัติราชการของครู ส่วนที่ปฏิบัติมีน้อยคือการมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและการจัดการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูของจังหวัด ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมีมากคือ การให้ความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองกับครูในโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่วนงานที่ปฏิบัติมีน้อยที่สุดคือ การจัดให้มีบ้านเจ้าหน้าที่อาศัยในโรงเรียน ในด้านการพัฒนาบุคลากร งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมีมากคือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ งานที่ปฏิบัติมีน้อยคือการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครูในโรงเรียน ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมีมากคือ การให้ความยุติธรรมแก่ครูในการให้ครูพ้นจากงาน งานที่ปฏิบัติมีน้อยคือ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ครูในโรงเรียนพ้นจากงาน (เรื่องศักดิ์ กงคำสกุล 2523 : 51-52)

จากการศึกษาผลการวิจัยดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไปมีการปฏิบัติในการบริหารบุคลากรคล้ายคลึงกันคือ การปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้

บุคลากรพ้นจากงาน ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามที่ต้องการยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการบริหารบุคลากรเป็นอย่างมาก ยิ่งกว่านั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของหน่วยงานอีกด้วย สำหรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน มีเขตศึกษา 15 เขต ภูมิภาค 5 ภาค ศักดิ์ศรีกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่พบว่ามีผู้ทำการวิจัยไว้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะทำการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป เพื่อใช้ผลการวิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบุคลากรในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ทั้ง 5 ท่าน แยกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรต่อไปนี้

1.1 สถานภาพของโรงเรียน ✓

1.2 วุฒิ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ทั้ง 5 ท่าน แยกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรต่อไปนี้

2.1 สถานภาพของโรงเรียน

2.2 วุฒิ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กระทำกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัด
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 380 คน

เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. โรงเรียนถือเกณฑ์ดังนี้

1.1 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนภูมิภาค

1.2 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด

1.3 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ

1.4 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน
ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนตามข้อ 1. และมีคุณวุฒิทางการศึกษาดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และมีพื้นฐานความรู้ทางวิชา

การบริหารการศึกษา

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชา

การบริหารการศึกษา

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้นตามสถานภาพโรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล โดยโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด นำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากในอัตราร้อยละ 60 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด 100 คน ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอและโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล นำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากในอัตรา ร้อยละ 25 ของแต่ละกรณี จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ 160 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล 120 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน สำหรับตัวแปรทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ไปทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นที่กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แล้วปรากฏว่าตัวแปรทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีพอจะศึกษาได้ ทั้งนี้ก็เพราะว่าจำนวนประชากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,519 คน และตัวแปรทางด้านคุณวุฒิของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 กลุ่ม จะอยู่กระจายกันออกไป เมื่อสุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนตามสถานภาพของโรงเรียนแล้วจะได้ตัวแปรทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษาคือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 380 คน ที่ได้ส่งแบบสอบถามไป ปรากฏว่าได้รับคืนมา 360 คน และไม่สมบูรณ์เสีย 11 ฉบับ จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่วิเคราะห์ได้ 349 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวน ที่ใ้กรับมา	% ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด	100	94	94.00
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ	160	157	98.12
3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล	120	98	81.26
รวม	380	349	91.84

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนประกอบสถานภาพโรงเรียน

สถานภาพโรงเรียน	จำนวน
1. โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด	94
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ	157
3. โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล	98
รวม	349

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตัวแปรด้านวุฒิ

วุฒิ	จำนวน
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	60
2. ปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา	143
3. ปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา	146
รวม	349

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานบริหาร มุคตากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค ซึ่งคัดกรรมาด้วยโอกาส กระบวนการ ศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารมุคตากรทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกมุคตากร การบำรุงรักษามุคตากร การพัฒนามุคตากร และการให้มุคตากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารมุคตากร ทั้ง 5 ด้าน คือ ปัญหาการวางแผนกำลังคน ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกมุคตากร ปัญหา การบำรุงรักษามุคตากร ปัญหาการพัฒนามุคตากร และปัญหาการให้มุคตากรพ้นจากงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักเป็น 5 ช่วง ช่วงละ 1 หน่วย ดังนี้

- 1. ปฏิบัติมากที่สุด/ เป็นปัญหามากที่สุด มีค่า 5 หน่วย
- 2. ปฏิบัติมาก/ เป็นปัญหาปานกลาง มีค่า 4 หน่วย
- 3. ปฏิบัติปานกลาง/ เป็นปัญหาน้อย มีค่า 3 หน่วย
- 4. ปฏิบัติน้อย/ เป็นปัญหาน้อย มีค่า 2 หน่วย
- 5. ปฏิบัติน้อยที่สุด/ เป็นปัญหาน้อยที่สุด มีค่า 1 หน่วย

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังคำถามให้ครบทุกข้อ และโปรดตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการกาเครื่องหมาย ✓ สำหรับแต่ละข้อ โปรดกา ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเห็นของท่าน กล่าวคือ

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด (ซึ่งเทียบเป็นคะแนนได้เท่ากับ 5)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ อยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 4)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ บ้างเป็นครั้งคราว ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ปานกลาง (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 3)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อย (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 2)

หากเห็นว่า งานนั้นแทบจะไม่มีการปฏิบัติเลย ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 1)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(๐) ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีโครงการอบรมครู เพื่อปรับปรุงวิธีสอนเพียงใด	✓				
(๐๐) ท่านเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพียงใด		✓			

(๐) กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีโครงการอบรมครู เพื่อปรับปรุงวิธีสอนเป็นประจำอยู่เสมอ

(๐๐) กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 3

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังคำถามให้ครบทุกข้อ และโปรดตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในการกาเครื่องหมาย ✓ สำหรับแต่ละข้อ โปรดกาลงในช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กล่าวคือ

หากเห็นว่า งานที่ได้ปฏิบัติ นั้น เป็นปัญหาประจำอยู่เสมอ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 5)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัติ นั้น เป็นปัญหาอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 4)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น เป็นปัญหาบ้างครั้งคราว ขอให้ท่านกา -
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ปานกลาง (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 3)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น นาน ๆ ครั้งถึงจะเป็นปัญหา ขอให้ท่านกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อย (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 2)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น แทบจะไม่มีปัญหาเลย ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย
✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 1)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(๐) ท่านมีปัญหาในการจัดอัตรากำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงานเพียงใด	✓				
(๐๐) ท่านมีปัญหาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูในโรงเรียนเพียงใด		✓			

(๐) กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลังคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงานเป็นประจำ อยู่เสมอ

(๐๐) กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูในโรงเรียนอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร จากหนังสือ เอกสาร และวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษารูปแบบของแบบสอบถามชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะแบบสอบถามของ อภิสิทธิ์ สาหะมาก (อภิสิทธิ์ สาหะมาก 2515 : 160-164) ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ (ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ 2520 : ภาคผนวก) รุ่งศักดิ์ ป่องกงลาด (รุ่งศักดิ์ ป่องกงลาด 2519 : 60-61) ประทีป ศรีพรหม (ประทีป ศรีพรหม 2522 : 175-184) เรื่องศักดิ์ กล้าสกุล (เรื่องศักดิ์ กล้าสกุล 2523 : 70-75) เมธ (Best. 1970 : 144-160) และ สไปรเลส และคณะ (Sprowless and others. 1968 : 10-13)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่ รวมเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน แล้วสร้างคำถามจากข้อมูลเหล่านั้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ด้านปฏิบัติงานบริหารบุคลากร จำนวน 66 ข้อ โดยแยกเป็นการวางแผนกำลังคน จำนวน 10 ข้อ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 13 ข้อ การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร จำนวน 23 ข้อ การให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 14 ข้อ และปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากร จำนวน 6 ข้อ ด้านปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากร จำนวน 66 ข้อ โดยแยกเป็นปัญหาการวางแผนกำลังคน จำนวน 10 ข้อ ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 14 ข้อ ปัญหาการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร จำนวน 23 ข้อ ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 12 ข้อ ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 7 ข้อ
4. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขส่วนงานการใช้ภาษาให้ชัดเจน ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมโดยทั่วไปของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) โดยหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ผลของการทดลองใช้จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ปรากฏว่าแบบสอบถามด้านการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรมีค่าความเชื่อมั่นเป็น 0.929 และแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรมีค่าความเชื่อมั่นเป็น 0.964

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก แบบไปค่าย
 2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียนส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนแก่ผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์ ภายใน 15 วัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนบซองผนึกไปรษณีย์การไปค่าย เพื่อสะดวกแก่การส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
 3. ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบเพื่อขอความร่วมมืออีกครั้งหนึ่ง และรอแบบสอบถามชุดนั้นอีก 15 วัน
 4. เมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวมตรวจนับแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบอย่างสมบูรณ์ มาดำเนินการทางสถิติต่อไป
- ผลของการรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า ผู้วิจัยได้เริ่มทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2524 ถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2524 ทั้งนี้เนื่องจากหลังจากวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2524 แล้ว ยังมีผู้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยอยู่อีก จนกระทั่งถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2524 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.74 ของจำนวนตัวอย่าง

ที่จะศึกษา หลังจากตรวจนับข้อมูลคุณภาพสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่า แบบสอบถาม ไม่สมบูรณ์เสีย 11 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ได้ 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.84 ของจำนวนตัวอย่างที่จะศึกษา ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 349 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 47})$$

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Edwards. 1958 : 104})$$

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient)

สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right) \quad (\text{ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์ 2523 : 119})$$

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ F - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (\text{Edwards. 1950 : 94})$$

4. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากการทดสอบด้วย F - test ผู้วิจัยจะทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' (S - Method) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (ฉัตรพงษ์ เจริญพิทย์ 2522 : 27-28)

- 4.1 กำหนดค่าของ ψ ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
- 4.2 กำหนดค่าคาดประมาณของความแปรปรวนของ ψ คือ $\hat{\sigma}_\psi^2$ จาก

สูตร

$$\hat{\sigma}_\psi^2 = MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)$$

เมื่อ MS_w คือ ค่า Mean Squares ภายในทรงคะแนนจากกลุ่มตัวอย่าง n_1 และ n_2 คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบ ตามลำดับ

4.3 กำหนดค่า $\hat{\sigma}_\psi^2$ โดยการหารากที่ 2 ของ $\hat{\sigma}_\psi^2$

4.4 กำหนดค่า $\psi/2$

4.5 นำค่าสัมบูรณ์ (Absolute Value) ของ $\psi/2$ มาเปรียบเทียบกับค่าที่คำนวณได้จาก

$$\sqrt{(J-1)_{1-\alpha} F_{j-1, N-J}}$$

เมื่อ J คือ จำนวนกลุ่มแยกตามตัวแปรอิสระทั้งหมด
 N คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 α คือ ระดับนัยสำคัญ

เมื่อ $|\psi|/s_{\psi}$ มีค่ามากกว่า $\sqrt{(J-1)_{1-\alpha} F_{j-1, N-J}}$

วิจัยปฏิเสธสมมติฐาน (Null Hypothesis) กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
 ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ในงานหลัก 5 ด้าน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ในงานหลัก 5 ด้าน คือ

1. ปัญหาการวางแผนกำลังคน
2. ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
3. ปัญหาการบำรุงรักษาบุคลากร
4. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร
5. ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 และตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในแต่ละด้านแยกเป็นรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการแปลความหมายผลของการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้เกณฑ์ตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 ถือว่า มีการปฏิบัติ/มีปัญหา เป็นประจำอยู่เสมอ (เป็นประจำ)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 ถือว่า มีการปฏิบัติ/มีปัญหายูบย่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ (บ่อย ๆ)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 ถือว่า มีการปฏิบัติ/มีปัญหา บ้างเป็นครั้งคราว (เป็นครั้งคราว)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 ถือว่า มีการปฏิบัติ/มีปัญหา นาน ๆ ครั้ง (นาน ๆ ครั้ง)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 ถือว่า มีการปฏิบัติ/มีปัญหา น้อยมาก (น้อยมาก)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ด้าน (ตามตอนที่ 1) โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระ ดังนี้คือ

1. สถานภาพของโรงเรียน (โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล)

2. วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ด้าน (ตามตอนที่ 2) โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระดังนี้ คือ

1. สถานภาพของโรงเรียน (โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล)

2. วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา)

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่ารายเฉลี่ย
- s แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- df แทน Degrees of Freedom
- F แทน ค่าวิกฤตในการพิจารณา F - distribution
- * แทน แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคน

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ในกรณีที่บุคลากรในโรงเรียนขอลาออก โอนย้าย ใดบ้างถึงอัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานอยู่	10	4.22	0.80	น้อย ๆ
2	มีการคำนวณถึงความสมดุลของบุคลากรในโรงเรียนเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต	9	3.85	0.78	น้อย ๆ
3	การศึกษาถึงความต้องการบุคลากรของโรงเรียนในอนาคต	5	3.84	0.76	น้อย ๆ
4	การศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	8	3.74	0.74	น้อย ๆ
5	ได้ทำการวางแผน เพื่อพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน	7	3.73	0.81	น้อย ๆ
6	ได้มีการวางแผนสำหรับเสาะหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน	6	3.70	0.88	น้อย ๆ
7	ได้ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนกำลังคน	2	3.60	0.84	น้อย ๆ
8	มีการวิเคราะห์งานเพื่อสรรหาบุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	3	3.57	0.89	น้อย ๆ
9	อัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงในโรงเรียนเหมาะสมกับปริมาณงาน	4	3.35	0.80	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
10	มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการ- สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของ จังหวัด	1	3.28	1.22	เป็นครั้ง คราว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคน ไม่มีงานเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนโดยเฉลี่ยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานจำนวนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ มีอยู่ 6 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 2 รายการ

2. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	การให้ความสำคัญต่อการสอบข้อเขียนในการ สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู	13	3.80	0.84	บ่อย ๆ

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	เ ห้	ส	ระดับ การ ปฏิบัติ
2	การรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครู วิทย บุคคลได้ตรงตามสาขาที่ต้องการ	15	3.65	0.91	น้อย ๆ
3	การตั้งคณะกรรมการ สอดคัดเลือกรบุคคล เข้ารับราชการครู ได้ตั้งผู้มีความสามารถ ตรงกับหน้าที่ที่มอบหมาย	11	3.59	1.02	น้อย ๆ
4	การรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครู มีการ ประกาศทางสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ ให้บุคคลทั่วไปทราบ	20	3.50	0.99	น้อย ๆ
5	มีส่วนร่วมในการจัดการ สอดคัดเลือกรบุคคล เข้ารับราชการครูของจังหวัด	21	3.49	1.26	เป็นครั้ง คราว
6	การให้ความสำคัญของการ สอดสัมภาษณ์ ในการ สอดคัดเลือกรบุคคลเข้ารับราชการครู	16	3.38	0.92	เป็นครั้ง คราว
7	การประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครู ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่และ ความรับผิดชอบในตำแหน่งชัดเจน	22	3.30	1.04	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
8	ความรวดเร็วในการบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการครูของจังหวัด	14	3.23	0.96	เป็นครั้ง คราว
9	กระบวนการที่ใช้ในการสอบคัดเลือกบุคคล เข้ารับราชการครู สามารถวัดความรู้- ความสามารถของผู้สอบได้ดี	12	3.05	0.90	เป็นครั้ง คราว
10	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคล เข้ารับราชการครูไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครู	23	2.90	1.15	เป็นครั้ง คราว
11	ข้อสอบที่ใช้ในการสอบคัดเลือกตรงกับงาน ที่ตกลงปฏิบัติจริง	18	2.78	0.95	เป็นครั้ง คราว
12	การสรรหาบุคลากรจากครูสังกัดส่วนราชการ อื่น ให้มารับตำแหน่งที่ว่างลง	19	2.61	1.17	เป็นครั้ง คราว
13	การให้ผู้สมัครได้แสดงการปฏิบัติการสอน ในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู	17	1.92	0.97	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่มีงานเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ 4 รายการ งานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 8 รายการ และงานที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้งเพียงรายการเดียว ได้แก่ การให้ผู้นับถือได้แสดงการปฏิบัติการสอนในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

3. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	36	4.29	0.68	บ่อย ๆ
2	การมีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครูในโรงเรียน	24	4.24	0.80	บ่อย ๆ
3	การชี้แจงให้ครูทราบถึงหลักเกณฑ์ในการขอโอนย้าย	42	4.16	0.72	บ่อย ๆ
4	การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายปฏิบัติงานของโรงเรียน	39	4.14	0.67	บ่อย ๆ
5	การชี้แจงให้ครูได้ทราบถึงหลักการในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน	26	4.10	0.79	บ่อย ๆ

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
6	ความพยายามในการสร้างความสามัคคี ในหมู่ครู	34	4.09	0.75	น้อย ๆ
7	การส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ครูในการ ปฏิบัติงาน	41	4.07	0.64	น้อย ๆ
8	การให้ความสัมพันธ์อย่างเ็นกันเองกับครู ในโรงเรียน	46	4.04	0.96	น้อย ๆ
9	การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษา พยาบาลของครูในโรงเรียน	28	4.03	0.85	น้อย ๆ
10	การตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	40	4.01	0.64	น้อย ๆ
11	การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในกรปฏิบัติ งานได้เหมาะสมกับโรงเรียน	38	3.87	0.69	น้อย ๆ
12	การเสริมสร้างให้ครูได้เกิดศรัทธาในอาชีพครู	37	3.86	0.79	น้อย ๆ
13	การใช้แบบฟอร์มเป็นเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครู	25	3.85	0.86	น้อย ๆ
14	การจัดให้มีการบริการเกี่ยวกับเอกสาร แจง ข่าว และระเบียบของทางราชการ ให้ครู ทราบ	32	3.84	0.87	น้อย ๆ

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
15	การให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหา ส่วนตัวของครู	35	3.76	0.91	น้อย ๆ
16	การชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ ปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบ	44	3.74	0.91	น้อย ๆ
17	การใช้เวลาเยี่ยมเยียนห้องเรียนของครู	33	3.70	0.80	น้อย ๆ
18	การสำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพ ของครูในโรงเรียน	27	3.36	0.86	เป็นครั้ง คราว
19	การจัดให้มีร้านจำหน่ายสินค้าราคาประหยัด ให้แก่ครูในโรงเรียน	45	3.28	1.20	เป็นครั้ง คราว
20	การให้ครูมีกิจกรรมนันทนาการ	30	3.21	0.76	เป็นครั้ง คราว
21	การให้ครูได้รับบริการค่านสุขภาพอนามัย	29	3.20	0.97	เป็นครั้ง คราว
22	การบริการช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครู นอกจากสนนกรณ์ออมทรัพย์ครู	31	3.07	1.04	เป็นครั้ง คราว
23	การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโอบยบายครู	24	2.82	1.15	เป็นครั้ง คราว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 6 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่มีส่วนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่น้อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ 17 รายการ งานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 6 รายการ

4. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	x̄	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ	56	4.38	0.69	น้อย ๆ
2	การจัดส่งครูเข้าร่วมการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น	53	4.21	0.79	น้อย ๆ
3	การคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับการอบรม	54	4.07	0.75	น้อย ๆ
4	การให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	47	4.03	0.62	น้อย ๆ
5	การให้คำแนะนำแก่ครูได้รู้จักปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน	60	3.98	0.69	น้อย ๆ
6	การสำรวจความต้องการของครูก่อนที่จะส่งครูเข้ารับการอบรมต่าง ๆ	51	3.91	0.92	น้อย ๆ

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
7	การสนับสนุนให้ครูอ่านวารสารทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	59	3.86	0.75	น้อย ๆ
8	การจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่บุคลากรใหม่	48	3.85	0.83	น้อย ๆ
9	การจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูใหม่	56	3.84	0.80	น้อย ๆ
10	การติดตามผลการพัฒนาตัวครูในโรงเรียน	55	3.74	0.69	น้อย ๆ
11	การจัดให้มีโครงการอบรมครูด้านวิชาการ ใหม่ ๆ	50	3.35	0.85	เป็นครั้ง คราว
12	การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชมการปฏิบัติ งานของหน่วยงานอื่น	57	3.33	0.87	เป็นครั้ง คราว
13	การจัดให้มีโครงการอบรมครูด้านวิธีสอน	49	3.29	0.85	เป็นครั้ง คราว
14	การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครู	52	2.97	0.96	เป็นครั้ง คราว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 7 แสดงว่า การปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใดเลยที่
ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่น้อย ๆ แต่
ไม่เป็นประจำ 10 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 4 รายการ

5. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการใช้บุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการใช้บุคลากรพ้นจากงาน

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	การเผยแพร่เกียรติประวัติของครูอาวุโส	66	2.69	1.41	เป็นครั้ง คราว
2	การให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อขอรับ บำเหน็จบำนาญ	65	2.38	1.37	นาน ๆ ครั้ง
3	การที่แจ้งแนะนำให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ทราบถึงระเบียบการขอรับบำเหน็จบำนาญ	64	2.26	1.39	นาน ๆ ครั้ง
4	การมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ครูใน โรงเรียนพ้นจากงาน	61	2.19	1.22	นาน ๆ ครั้ง
5	การที่ให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้วมีโอกาส ช่วยเหลือกิจกรรมทางการศึกษา	62	2.06	1.06	นาน ๆ ครั้ง
6	การติดต่อแจ้งข่าวสารให้ครูที่พ้นจากงาน ไปแล้วทราบ	63	1.94	0.97	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 8 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ หรือปฏิบัติอยู่น้อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวรายการเดียว ได้แก่ การเผยแพร่เกียรติประวัติของครูอาวุโส และงานที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้า ๆ 共 5 รายการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค ซึ่งศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาศึกษานิเทศศาสตร์

1. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคน

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	ข	ค	ระดับ การเป็น ปัญหา
1	ปัญหาที่มีต่ออัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานอยู่ อันเนื่องจากการที่บุคลากรขอลาออก โอน ย้าย	10	3.35	1.16	เป็นครั้ง คราว
2	ปัญหาในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร บุคลากรในโรงเรียน	7	3.06	1.03	เป็นครั้ง คราว
3	ปัญหาในการจัดอัตรากำลังคนเพื่อให้เกิด ความเหมาะสมกับปริมาณงาน	4	3.05	1.03	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{X}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
4	ปัญหาในการศึกษาถึงความต้องการบุคลากร ในโรงเรียน ในอนาคต	5	3.04	1.03	เป็นครั้ง คราว
5	ปัญหาในการวางแผนสำหรับสรรหากบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน	6	3.03	1.09	เป็นครั้ง คราว
6	ปัญหาในการวิเคราะห์งานเพื่อสรรหา บุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	2	2.99	1.10	เป็นครั้ง คราว
7	ปัญหาในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากรใหม่ในโรงเรียน	8	2.93	0.94	เป็นครั้ง คราว
8	ปัญหาเกี่ยวกับกระทรวงเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการสอบ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด	1	2.80	1.24	เป็นครั้ง คราว
9	ปัญหาในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนกำลัง คน	3	2.74	0.10	เป็นครั้ง คราว
10	ปัญหาในการคาดคะเนกำลังคนที่ใช้ปฏิบัติใน โรงเรียน	9	2.64	1.16	เป็นครั้ง คราว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 9 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน คำนการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับของการมีปัญหาม้างเป็นครั้งคราวทั้ง 10 รายการ

2. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน คำนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	x̄	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
1	ปัญหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู ในการที่จะให้ผู้สมัครได้แสดงการปฏิบัติการสอน	23	3.20	1.26	เป็นครั้ง คราว
2	ปัญหาในการ ออกข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูให้ตรงกับงานที่คองปฏิบัติจริง	24	3.17	1.17	เป็นครั้ง คราว
3	ปัญหาในการ รับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูให้ตรงกับสาขาวิชาที่คองการ	17	2.95	1.17	เป็นครั้ง คราว
4	ปัญหาในการ ใช้ข้อสอบข้อเขียนเพื่อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู	13	2.89	1.08	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
5	ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ในการสอบ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู	12	2.80	1.08	เป็นครั้ง คราว
6	ปัญหาในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครู ของจังหวัด	15	2.74	1.10	เป็นครั้ง คราว
7	ปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลจากครูสังกัด ส่วนราชการอื่นใหม่มารับตำแหน่งที่วางลงใน โรงเรียน	18	2.72	1.28	เป็นครั้ง คราว
8	ปัญหาในการตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก บุคคลเข้ารับราชการครู	11	2.64	1.16	เป็นครั้ง คราว
9	ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพเพื่อคัดเลือก บุคคลเข้ารับราชการครู	16	2.52	1.04	เป็นครั้ง คราว
10	ปัญหาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งในการ ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูของ จังหวัด	21	2.49	1.05	นาน ๆ ครั้ง

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ใบแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
11	ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการสอบคัดเลือกบุคคล เข้ารับราชการครูของจังหวัด	20	2.44	1.05	นาน ๆ ครั้ง
12	ปัญหาในการตรวจสอบผลการทดลองปฏิบัติ ราชการของครูในโรงเรียน	14	2.41	0.10	นาน ๆ ครั้ง
13	ปัญหาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การรับ สมัครบุคคลเข้ารับราชการครูไปยังสถาน ศึกษาที่ผลิตครู	22	2.37	1.00	นาน ๆ ครั้ง
14	ปัญหาเกี่ยวกับการประกาศทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ ในเรื่องการรับสมัครบุคคลเข้ารับ ราชการครู ใหญ่ที่สนใจทราบ	19	2.54	1.08	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 10 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาการปฏิบัติ
งานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับ
ของการมีปัญหาม้างเป็นครั้งคราว 9 รายการ และมีปัญหานาน ๆ ครั้ง 5 รายการ

3. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ ภาวะเป็น ปัญหา
1	ปัญหาเกี่ยวกับการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ใน โรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	39	2.86	1.10	เป็นครั้ง คราว
2	ปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือด้าน การเงินแก่ครูนอกจากสหกรณ์ออมทรัพย์	32	2.72	1.19	เป็นครั้ง คราว
3	ปัญหาการเสริมสร้างให้ครูเกิดความรัก ในอาชีพของตน	38	2.66	1.02	เป็นครั้ง คราว
4	ปัญหาการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่คณะ ครูในโรงเรียน	31	2.65	1.10	เป็นครั้ง คราว
5	ปัญหาการจัดให้มีรายจ่ายสินค้านำราคา ประหยัดให้แก่ครูในโรงเรียน	46	2.64	1.20	เป็นครั้ง คราว
6	ปัญหาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครู ในโรงเรียน	25	2.55	1.10	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
7	ปัญหาเกี่ยวกับการใช้แบบฟอร์มเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	26	2.55	1.07	เป็นครั้ง คราว
8	ปัญหาการสำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพครูในโรงเรียน	28	2.50	0.10	เป็นครั้ง คราว
9	ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคลากรในโรงเรียน	30	2.49	1.03	นาน ๆ ครั้ง
10	ปัญหาการสร้างควมสามัคคีในหมู่คณะของครู	35	2.48	1.05	นาน ๆ ครั้ง
11	ปัญหาในการพิจารณา โอน ย้าย ครู	44	2.42	1.06	นาน ๆ ครั้ง
12	ปัญหาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปัญหาส่วนตัวของครู	36	2.41	0.94	นาน ๆ ครั้ง
13	ปัญหาในการชี้แจงให้ครูทราบถึงรายละเอียด เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติทางวินัย	45	2.34	0.97	นาน ๆ ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
14	ปัญหาการส่งเสริมและให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	43	2.30	0.89	นาน ๆ ครั้ง
15	ปัญหาในการแจ้งให้ครูทราบถึงหลักการ เกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	27	2.25	0.10	นาน ๆ ครั้ง
16	ปัญหาในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	41	2.23	0.96	นาน ๆ ครั้ง
17	ปัญหาที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดย ใช้วิธีตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา	42	2.20	0.91	นาน ๆ ครั้ง
18	ปัญหาเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	37	2.19	1.01	นาน ๆ ครั้ง
19	ปัญหาเกี่ยวกับการใช้เวลาเขียนเขียน ห้องเรียนของครู	34	2.17	0.94	นาน ๆ ครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	ข	ธ	ระดับ การเป็น ปัญหา
20	ปัญหาการสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็น กันเองกับครูในโรงเรียน	47	2.16	0.92	นาน ๆ ครั้ง
21	ปัญหาการให้บริการด้านเอกสารแจ้งข่าวสาร และระเบียบของทางราชการให้ครูทราบ	33	2.15	0.86	นาน ๆ ครั้ง
22	ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งครู ในโรงเรียน	40	2.14	0.97	นาน ๆ ครั้ง
23	ปัญหาการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของ บุคลากรในโรงเรียน	29	1.99	0.99	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 11 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับของการมีปัญหบ้างเป็นครั้งคราว 8 รายการ และมีปัญหามานาน ๆ ครั้ง 15 รายการ

4. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
1	ปัญหาเกี่ยวกับการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ พิเศษแก่ครู	52	3.07	1.09	เป็นครั้ง คราว
2	ปัญหาการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชม การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น	56	2.84	1.04	เป็นครั้ง คราว
3	ปัญหาในการแนะนำให้ครูได้แก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงาน	59	2.77	0.99	เป็นครั้ง คราว
4	ปัญหาการจัดให้มีโครงการอบรมครูตาม วิธีสอน	50	2.69	1.08	เป็นครั้ง คราว
5	ปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลการพัฒนา ตัวครูในโรงเรียน	54	2.66	0.91	เป็นครั้ง คราว
6	ปัญหาในการสนับสนุนให้ครูอ่านวารสารทาง วิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	58	2.62	0.98	เป็นครั้ง คราว

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
7	ปัญหาการจัดให้มีโครงการอบรมครูด้าน วิชาการใหม่ ๆ	49	2.55	1.03	เป็นครั้ง คราว
8	ปัญหาในการจัดคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ ครูใหม่	57	2.53	0.95	เป็นครั้ง คราว
9	ปัญหาการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือ ประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น	53	2.46	1.08	นาน ๆ ครั้ง
10	ปัญหาในการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสลา ศึกษาต่อ	55	2.35	1.10	นาน ๆ ครั้ง
11	ปัญหาเกี่ยวกับการที่จะจัดส่งครูเข้ารับ การอบรม	51	2.50	1.03	นาน ๆ ครั้ง
12	ปัญหาในการจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ บุคลากรใหม่	46	2.14	0.89	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 12 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน คำนวณการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับของการมีปัญหบ้างเป็นครั้งคราว 8 รายการ และมีปัญหานาน ๆ ครั้ง 4 รายการ

5. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร คำนวณการพัฒนาบุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน คำนวณการพัฒนาบุคลากรพ้นจากงาน

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	หี	ส	ระดับ การเป็น ปัญหา
1	ปัญหาการจัดให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้วมี โอกาสช่วยเหลือกิจกรรมทางการศึกษา	61	2.11	1.25	นาน ๆ ครั้ง
2	ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาให้ครูในโรงเรียน พ้นจากงาน	60	2.10	1.12	นาน ๆ ครั้ง
3	ปัญหาการติดต่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ครูที่ พ้นจากงานไปแล้วได้ทราบ	62	2.09	1.07	นาน ๆ ครั้ง
4	ปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่เกียรติประวัติครู อาวุโส	64	1.86	0.95	นาน ๆ ครั้ง

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	เลขที่ ในแบบ สอบถาม	\bar{x}	s	ระดับ การเป็น ปัญหา
5	ปัญหาการชี้แจงแนะนำให้ครูที่พ้นจากงาน ไปแล้วได้ทราบถึงระเบียบการขอรับ บำเหน็จบำนาญ	63	1.85	0.95	นาน ๆ ครั้ง
6	ปัญหาการให้ความยุติธรรมแก่ครูในการพ้น จากงาน	66	1.73	1.68	นาน ๆ ครั้ง
7	ปัญหาในการให้ความสะดวกรวดเร็วแก่ ผู้มาติดต่อขอรับบำเหน็จบำนาญ	65	1.72	0.85	นาน ๆ ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความตาราง 13 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาการปฏิบัติ
งานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับของ
การมีปัญหานาน ๆ ครั้ง ทั้ง 7 รายการ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียน
ที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการ
วางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	163.27	2	81.64	3.85*
ภายในกลุ่ม (W)	7,949.76	346	22.98	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการ
ปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของ
กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมีสถานภาพแตกต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยม-
ศึกษาระดับตำบล คู่นี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์
เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลดังสรุปในตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านกรวางแผนกำลังคน เป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	\bar{X}	S^2	F/\bar{X}
ระดับจังหวัด - ระดับอำเภอ	1.53	0.62	2.47*
ระดับอำเภอ - ระดับตำบล	0.02	0.61	0.03
ระดับตำบล - ระดับจังหวัด	-1.55	0.69	2.25

$$\sqrt{2.95} F_{2, 346} = 2.45$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 15 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านกรวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านกรวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้าน
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพ
ต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	372.51	2	186.26	3.83*
ภายในกลุ่ม (W)	16,842.42	346	48.68	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 16 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการ
ปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่
โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือก
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมีสถานภาพแตกต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และ
โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล คุ้ใครมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้
ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลดังสรุปในตาราง 17

ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นรายคู่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	4	2/4	4/2/4
ระดับจังหวัด - ระดับอำเภอ	2.51	0.91	2.76*
ระดับอำเภอ - ระดับตำบล	-0.83	0.89	0.93
ระดับตำบล - ระดับจังหวัด	-1.68	1.01	1.67

$$\sqrt{2.95 F_{2, 346} = 2.45}$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 17 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการ
บำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	596.11	2	298.06	3.42 *
ภายในกลุ่ม (W)	30,149.68	346	87.14	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 18 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการ
ปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน
มีสถานภาพต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
ของกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมีสถานภาพแตกต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียน
มัธยมศึกษาระดับตำบล คูใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการ
วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลสรุปในตาราง 19

ตาราง 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นรายคู่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	\bar{X}_1	\bar{X}_2	$\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p}$
ระดับจังหวัด - ระดับอำเภอ	1.32	1.21	1.09
ระดับอำเภอ - ระดับตำบล	2.15	1.20	1.79
ระดับตำบล - ระดับจังหวัด	-3.47	1.35	2.57*

* $\sqrt{2.95 F_{2, 346}} = 2.45$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 19 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
ที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	242.36	2	121.18	2.70
ภายในกลุ่ม (W)	15,517.63	346	44.85	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้าน
การให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพ
ต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	498.00	2	249.00	7.80*
ภายในกลุ่ม (W)	11,035.23	346	31.89	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 21 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติ
งานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
ของกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยม-
ศึกษาระดับตำบล ทุกระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์
เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลดังสรุปในตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากร
พ้นจากงาน เป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	\bar{X}	S^2	\bar{X}/S^2
ระดับจังหวัด - ระดับอำเภอ	1.69	0.74	2.28
ระดับอำเภอ - ระดับตำบล	1.54	0.73	2.11
ระดับตำบล - ระดับจังหวัด	-5.23	0.82	3.94 *

$$*\sqrt{2.95 F 2, 346} = 2.45$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 22 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับจังหวัด มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการ
วางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	372.87	2	186.44	8.47 *
ภายในกลุ่ม (W)	7,616.14	346	22.01	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 23 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา คุใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลสรุปในตาราง 24

ตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร คำนวณการวางแผนกำลังคน เป็นรายคู่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	F	t _p	t _{p/3p}
ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรีขึ้นไปเรียนบริหาร	0.73	0.72	1.01
ปริญญาตรีขึ้นไปเรียนบริหาร - ปริญญาตรีขึ้นไปไม่ได้เรียนบริหาร	1.82	0.55	3.30*
ปริญญาตรีขึ้นไปไม่ได้เรียนบริหาร - ต่ำกว่าปริญญาตรี	-2.54	0.72	3.53*

$$\sqrt{2 \cdot .95 F 2, 346} = 2.45$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 24 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรคำนวณการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรคำนวณการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรคำนวณการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	964.98	2	482.49	10.63*
ภายในกลุ่ม (W)	15,712.27	346	45.41	

*.95 F 2, 346 = 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 25 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา คู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลสรุปในตาราง 26

ตาราง 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นรายคู่ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	\bar{X}	SD	\bar{X}/SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรีขึ้นไปเรียนบริหาร	3.43	1.03	3.33*
ปริญญาตรีขึ้นไปเรียนบริหาร - ปริญญาตรีขึ้นไปไม่ได้เรียนบริหาร	1.33	0.79	1.68
ปริญญาตรีขึ้นไปไม่ได้เรียนบริหาร - ต่ำกว่าปริญญาตรี	-4.76	1.03	4.62*

$$* \sqrt{2 \cdot .95 F_{2, 346}} = 2.45$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 26 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษามีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของผู้บริหาร-
โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	206.44	2	103.22	1.16
ภายในกลุ่ม (W)	30,699.87	346	88.73	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 27 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษามีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่
วุฒิต่างกัน

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการ
พัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	257.15	2	128.58	2.88
ภายในกลุ่ม (W)	15,469.78	346	44.71	

.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 28 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติ
งานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานบริหาร
บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	92.84	2	46.42	1.41
ภายในกลุ่ม (W)	11,409.96	346	32.98	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 29 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนของผู้บริหาร
โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	548.57	2	274.29	5.81*
ภายในกลุ่ม (w)	16,344.36	346	47.24	

*.95 F 2, 346 = 3.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 30 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน
มีสถานภาพต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อตรวจสอบว่าปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน
ของกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับ
ตำบล คูใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
เป็นรายคู่ต่อ ปรากฏผลดังสรุปในตาราง 31

ตาราง 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนเป็นรายคู่ ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่นำมาเปรียบเทียบ	ψ	ψ^2	ψ^2/ψ
ระดับจังหวัด - ระดับอำเภอ	-1.61	0.89	1.80
ระดับอำเภอ - ระดับตำบล	2.97	0.78	3.80 *
ระดับตำบล - ระดับจังหวัด	-1.36	0.98	1.38

$$*\sqrt{2 \cdot .95 F_{2, 346}} = 2.45$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 31 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมี
สถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	529.10	2	264.45	2.66
ภายในกลุ่ม (W)	34,431.37	346	99.46	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 32 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน
ที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ
และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหา
และคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพ
ต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	905.89	2	452.95	2.21
ภายในกลุ่ม (W)	71,035.95	346	205.31	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 33 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน
มีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียน
มัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	232.71	2	116.36	1.81
ภายในกลุ่ม (W)	22,190.95	346	64.14	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 34 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบ
ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน
มีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียน
มัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรไม่-
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพ
ต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	128.86	2	64.44	2.12
ภายในกลุ่ม (W)	10,394.94	346	30.43	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 35 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่
โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำภาค
และโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	58.78	2	29.39	0.60
ภายในกลุ่ม (W)	16,834.16	346	48.65	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 36 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน
ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร โรงเรียน
ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา
และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีปัญหาการปฏิบัติ
งานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

7. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	82.05	2	41.04	0.40
ภายในกลุ่ม (W)	34,878.42	346	100.80	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 37 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร
การศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	300.79	2	150.39	0.73
ภายในกลุ่ม (W)	71,161.06	346	205.68	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 38 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิ
ต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร
การศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	196.48	2	98.24	1.53
ภายในกลุ่ม (W)	22,227.18	346	64.24	

$$.95 F_{2, 346} = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 39 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหา
การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน
ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา
และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีปัญหาในการ
ปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

10. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Squares	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	9.9	2	4.95	0.16
ภายในกลุ่ม (W)	10,513.89	346	30.38	

$$.95 F 2, 346 = 3.00$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 40 แสดงว่า ในการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ
คือ

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 การบำรุงรักษาบุคลากร
- 1.4 การพัฒนาบุคลากร
- 1.5 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.)

3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.) ตามตัวแปรต่อไปนี้

- 3.1 สถานภาพของโรงเรียน
- 3.2 วุฒิของผู้บริหารโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ (ตามข้อ 1.) โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรต่าง ๆ ในข้อ 3.

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มาแล้ว และจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร

ผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรมีค่าความเชื่อมั่นเป็น 0.929 และแบบสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรมีค่าความเชื่อมั่นเป็น 0.964

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฒินุโศก แบบไปรษณีย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนบซองและฉันทนไปรษณีย์มากรไปรษณีย์ เพื่อสะดวกแก่การส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย แบบสอบถามที่ได้รับคืน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.73 ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 11 ฉบับ คงเหลือแบบสอบถามที่ถือว่าเพราะเหตุข้อมูล 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.84 ของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 360 ฉบับ ที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก 5 ประการ ปรากฏผลดังนี้

1.1 งานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่มีงานเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียน

ปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำมีอยู่ 8 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 2 รายการ ได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้างคนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด

1.2. งานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่มีงานเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโคเลงที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ 4 รายการ งานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 8 รายการ และงานที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง เพียงรายการเดียว ได้แก่ การให้ผู้สมัครโคเลงแสดงการปฏิบัติการสอนในการสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู

1.3. งานด้านความบำรุงรักษาบุคลากร ไม่มีงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรโคเลงที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ มีงานที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ 17 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 6 รายการ ได้แก่ การสำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพของครูในโรงเรียน การจัดให้มีบ้านจำหน่วยสินคาราคาประหยัดให้แก่ครูในโรงเรียน การจัดให้ครูมีกิจกรรมนันทนาการ การบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ครู การบริการช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครูนอกจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และการมีส่วนร่วมในการพิจารณาโอนย้ายครู

1.4. งานด้านพัฒนาบุคลากร มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ 10 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 4 รายการ ได้แก่ การจัดให้มีโครงการอบรมครูค่านิยมวิชาการใหม่ ๆ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น การจัดให้มีโครงการอบรมครูค่านิยมวิชาการ และ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครู

1.5. งานด้านให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่มีงานเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานโคเลงที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ หรือปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกันนาน ๆ ครั้ง 5 รายการ และงานที่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวเพียงรายการเดียว ได้แก่ การเผยแพร่เกียรติประวัติของครูอาวุโส

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในงานหลัก-5-ประการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการวางแผนกำลังคน ไม่มีงาน เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาเป็นประจำอยู่เสมอ หรือมี ปัญหาอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ งานทั้ง 10 รายการ ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาบ้างเป็น ครั้งคราว

2.2 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหา 9 รายการ และงานที่มีปัญหามานาน ๆ ครั้ง 4 รายการ ได้แก่ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง ในการประกาศ รับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครู การจัดการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด การตรวจสอบผลการทดลองปฏิบัติราชการ ของครูในโรงเรียน การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร บุคคลเข้ารับราชการครูไปยังสถาบันศึกษาที่ผลิตครู และการประกาศทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ ในเรื่องการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครู ในผู้ที่สนใจทราบ

2.3 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีงาน ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติงานบำรุงรักษาบุคลากรบ้างเป็นครั้งคราว 8 รายการ และงานที่มีปัญหามานาน ๆ ครั้ง 15 รายการ

2.4 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร มีงานที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว 6 รายการ และงานที่มีปัญหามานาน ๆ ครั้ง 4 รายการ ได้แก่ การจัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานอื่น การส่งครูไปให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ การจะจัดส่งครูเข้ารับการอบรม และ การจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่บุคลากรใหม่

2.5 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีงานที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ๆ ครั้ง ทั้ง 7 รายการ

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ประการ แยกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ สถานภาพของโรงเรียน และวุฒิ

3.1 การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

3.1.1 การปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.2 การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ มีการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.3 การปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด มีการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.4 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.5 การปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่วัดต่างกัน

3.2.1 การปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา และผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา และผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

มีการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ-บริหารการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.3 การปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.5 การปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน แยกตามตัวแปรที่ศึกษาคือ สถานภาพของโรงเรียน และวุฒิ

4.1 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน

4.1.1 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.3 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษามูลนิธิ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.4 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1.5 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย เป็นรายข้อ พบว่า

1.1 การปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ ยังไม่ถึงระดับที่เป็นประจำ และงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว งานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด สาขาที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครูของจังหวัดอยู่ในระดับน้อยนี้อาจเป็นเพราะว่าทางกรมสามัญศึกษา ได้ให้ผู้บริหารระดับจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งโดยหลักปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทไม่มากนัก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กวี รัชชชน ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล พบว่า ในด้านการบริหารบุคลากร ครูใหญ่มีส่วนร่วมน้อยในการวางแผนนโยบาย การคัดเลือก การแต่งตั้ง การโอน การย้ายบุคลากร (กวี รัชชชน 2521 : 95) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกึ่งสหกรณ์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในภาคกลาง ที่พบว่าผู้บริหารและครูมีความเห็นว่า โรงเรียนกึ่งสหกรณ์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีการปฏิบัติงานของบุคลากร เกี่ยวกับการได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในเกณฑ์น้อย (วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ 2517 : 73)

1.2 การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว ผลการวิจัยนี้แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการสรรหา

และคัดเลือกบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ข้างเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เนื่องจากกรมสามัญศึกษา ได้มอบหมายให้ผู้บริหารระดับจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนร่วมหรือบทบาทไม่มากนัก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ พาหะมาก ได้ทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ พบว่า ครูใหญ่และอาจารย์ใหญ่ไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วมในการสรรหาและคัดเลือกครู ทำให้ได้ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ (อภินันท์ พาหะมาก 2519 : 168)

1.3 การปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ ยังไม่ถึงระดับที่เป็นประจำ งานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ คือ การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยึดหลักการบริหารแบบประชาธิปไตย ซึ่งนับว่าเป็นรูปแบบของการบริหารที่ดีและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย กล่าวคือ การให้ครูทุกคนมีความรู้สึกว่าตนปกครองตนเอง ไม่มีใครมาเป็นผู้ควบคุม มีการปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะร่วมพิจารณาแก้ไขด้วยเหตุผล (วิจิตร ชีระกุล และ สุทธิธญา ชีระกุล 2520 : 16) ซึ่งในเรื่องการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนี้ ออคคล้องกับงานวิจัยของ เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในส่วนที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติในเกณฑ์ระดับมากคือ การมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองและการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน (เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล 2523 : 52) ส่วนงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวคือ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโอนย้ายครู ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี รัชชชน ได้ทำการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล พบว่า

ในด้านการบริหารบุคลากรของครูใหญ่มีส่วนร่วมน้อยในการวางแผน การคัดเลือก การแต่งตั้ง การโอนการย้ายบุคลากรในโรงเรียน (กวี รัชชชน 2521 : 95)

1.4 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ ยังไม่ถึงระดับที่เป็นประจำ งานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ คือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ในเรื่องการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ เรืองศักดิ์ กล่าสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำคือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ (เรืองศักดิ์ กล่าสกุล 2523 : 52) ส่วนงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวคือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครู ในเรื่องการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครูนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ เรืองศักดิ์ กล่าสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวคือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครู (เรืองศักดิ์ กล่าสกุล 2523 : 52) ซึ่งตามความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติที่ใหม่บ่อย ๆ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นประจำก็ได้ ในเรื่องของเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครู ทั้งนี้ก็เพราะว่า การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครูนั้นจะทำให้ครูมีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ภิญโญ สาธร ให้ความเห็นว่าการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู เป็นวิธีการลงทุนน้อย แต่ได้ผลคุ้มค่า (ภิญโญ สาธร 2516 : 184)

1.5 การปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ หรือปฏิบัติอยู่บ่อย ๆ มีอยู่งานเดียวที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราวคือ การเผยแพร่เกียรติประวัติของครูอาวุโส

งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกันมา ๆ ครั้ง ที่เป็นดังนี้เพราะว่างานที่เกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในระดับสูงในระดับจังหวัดและกรม และการที่ครูจะพ้นจากราชการต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา 94 ซึ่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ (1) ตาย (2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (3) ใ้รับอนุญาตให้ลาออก ตามมาตรา 95/ (4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 46 มาตรา 59 มาตรา 90 มาตรา 96 มาตรา 97 มาตรา 100 (5) ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก (ประวิทย์ ทองภูเบศร์ 2521 : 215) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแต่เพียงเสนอเรื่องขึ้นไป มักจะไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการพิจารณา และการที่ครูจะถูกปลดออก ให้ออก หรือไล่ออกนั้น ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอำนาจสั่งการ เพราะอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อครูในด้านการลงโทษ นั้น เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518) และหนังสือมอบอำนาจการบังคับบัญชา ของอธิบดีกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 8 เมษายน 2519 มีดังนี้คือ ครูใหญ่มีอำนาจลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับตำแหน่ง ดังนี้คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ตักเตือนครั้งละไม่เกิน ร้อยละ 10 เป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับตำแหน่งดังนี้คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ตักเตือนครั้งละ ไม่เกินร้อยละ 10 เป็นเวลาไม่เกิน 2 เดือน (กรมสามัญศึกษา 2522 : 277)

2. การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า

2.1 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาเป็นประจำอยู่เสมอ หรือประสบปัญหายับยอ ๆ งานทั้งหมดผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหายับเป็นครั้งคราว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในด้านการวางแผนกำลังคนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ย่อย ๆ ยังไม่ถึงระดับเป็นประจำ จึงเกิดปัญหายับเป็นครั้งคราวซึ่งเป็นของธรรมดาการทำงานย่อมมีปัญหาก่เกิดขึ้น และอีก-

ประการหนึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการวางนโยบายเกี่ยวกับการสมัครคัดเลือกบุคลากรเข้าเป็นครูของจังหวัดนั้นเอง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาในด้านการวางแผนกำลังคนน้อย เพราะการมีโอกาสทำงานน้อยจึงไม่ค่อยทราบปัญหาและประสบปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแต่เพียงศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์งานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนของโรงเรียน และเสนอต่อจังหวัดและกรมขึ้นไปพิจารณา

2.2 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาเป็นประจำอยู่เสมอ หรือประสบปัญหายับย่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ งานส่วนมากที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาย่างเป็นครั้งคราว และนาน ๆ ครั้ง ถึงจะเป็นปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติบ้างเป็นครั้งคราว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อำนาจหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกเป็นของผู้บริหารระดับจังหวัด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงประสบปัญหาน้อยหรือแทบจะไม่ประสบปัญหาเลย เพราะมีโอกาสได้ปฏิบัติงานน้อย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2.3 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหาเป็นประจำอยู่เสมอ หรือประสบปัญหายับย่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ งานส่วนมากเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาย่างเป็นครั้งคราว และนาน ๆ ครั้งถึงจะเป็นปัญหา ในช่วงของการประสบปัญหาเป็นครั้งคราวคือ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขาดงบประมาณมาดำเนินการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้ครบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ประทีป ศรีพรหม ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคคลของหัวหน้าส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด พม่า ปัญหาการบริหารบุคลากร ในเรื่องเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรนั้น ราคางบประมาณที่จะมาดำเนินการ

จัดสวัสดิการ ขาดยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ขาดเอกภาพในการปฏิบัติงาน การโอน การย้าย และการพิจารณาความดีความชอบขาดเกณฑ์การประเมินผล และมีการปฏิบัติไม่ ยุติธรรม (ประทีน กรัพรหม 2522 : 112)

2.4 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีงานใดเลยที่ผู้บริหาร โรงเรียนประสบปัญหาเป็นประจำอยู่เสมอ หรือประสบปัญหามัวย่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ งานส่วนมากที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาอยู่ในช่วงของการเกิดปัญหาบ้างเป็น ครั้งคราว และนาน ๆ ครั้ง ถึงจะเป็นปัญหา งานที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบปัญหามักเป็น ครั้งคราวคือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่พิเศษแก่ครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียน ขาดงบประมาณที่จะมาดำเนินการ เกี่ยวกับการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ที่พิเศษแก่ครู หรืออาจ เป็นเพราะว่าขาดแคลนวิทยากรที่จะมาให้ความรู้ที่พิเศษแก่ครู ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงาน วิจัยของ ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการส่งเสริมครูประจำการระดับ มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า การปฏิบัติงานและปัญหาในการส่งเสริมครูประจำการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ 2520 : 53)

2.5 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน งานทั้งหมดอยู่ใน เกณฑ์ของการเกิดปัญหานาน ๆ ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้น จากงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์นาน ๆ ครั้ง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อยในการพิจารณาให้ครูพ้นจากงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงไม่ค่อยทราบปัญหาหรือมีปัญหาน้อย ประมวลปัญหาน้อยเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีควรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานนี้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมหรือบทบาทมากขึ้น เพื่อให้งานการบริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญและมีความหมายยิ่งขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน ตามสถานภาพของโรงเรียน และวุฒิ

3.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน ตามสถานภาพของโรงเรียน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้น ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เพิ่งเปิดใหม่ ยังไม่นานนัก ความตื่นตัวในการที่จะทำให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเจริญและความพร้อมจึงมีมาก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษางาน วิเคราะห์งาน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำการวางแผนกำลังคน ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้น เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งห่างไกลจากความเจริญและความสะดวกต่าง ๆ เมื่อเทียบกับโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอและจังหวัด จึงทำให้ไม่เป็นที่

ศึกษาคูใจแก่ครูที่จะไปทำการสอนมากนัก จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องปฏิบัติตามในด้านนี้
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับจังหวัดและระดับ
 อำเภอ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล
 กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับจังหวัด มีการปฏิบัติตามด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติตาม
 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มี-
 บุคลากรน้อย และอาจงบประมาณ และมีรายได้เข้าโรงเรียนน้อย หรือบางโรงเรียนแทบจะ
 ไม่มีรายได้เลย ไม่เหมือนกับโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด
 และอำเภอ ซึ่งมีรายได้เข้าโรงเรียนมากกว่า และใช้งบประมาณมากกว่า มีอาคารสถานที่
 เครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกที่กว่า จึงทำให้การบริหารงานบุคลากรด้านการบำรุง
 รักษาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลจึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน
 ทั้ง 3 กลุ่ม มีการปฏิบัติตามด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการ
 ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 เพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และความสำเร็จของงาน การบริหารบุคลากรด้านการ
 พัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับ
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติตามด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีการปฏิบัติตาม

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดใหม่ ยังไม่มีบุคลากรพ้นจากงาน และอีกอย่างหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์มากและมีอาวุโสสูง จึงเป็นที่เชื่อถือและได้รับความไว้วางใจเชิญให้เข้าร่วมเป็นกรรมการในการพิจารณาให้ครูพ้นจากงาน และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนใหญ่และเปิดมานานจึงมีบุคลากรพ้นจากงานมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดและตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 คำนวณพบ ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกันคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คำน คือ การวางแผนกำลังคน และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ค่าการวางแผนกำลังคน ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่า

ปรินญาตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานมามาก และ
 ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการอบรมทางวิชาการบริหารการศึกษายูเนสโก จึงทำให้ผู้บริหาร
 โรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปรินญาตรีมีการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชา
 การบริหารการศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน
 ที่มีวุฒิต่ำกว่าปรินญาตรีกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชา
 การบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทาง
 วิชาการบริหารการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปรินญาตรี มีการปฏิบัติงานด้าน
 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม
 สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชา
 การบริหารการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชา
 การบริหารการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร
 โรงเรียนที่มีวุฒิปรินญาตรีขึ้นไปต่างก็มีความรู้ในหลักการต่าง ๆ สูง การรับรู้และการปฏิบัติ
 งานจึงไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษานั้น เนื่องจากผู้บริหาร
 โรงเรียนได้รับการอบรมทางวิชาการบริหารการศึกษายูเนสโก จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน
 ที่ไม่ได้ศึกษาวิชาการบริหารการศึกษามาจากสถาบันได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจากการ
 อบรมและจากการปฏิบัติงาน และอีกอย่างหนึ่งคือผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหา
 และคัดเลือกบุคลากรไม่มากนัก จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 ของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานนั้น ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง
 3 กลุ่ม มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น
 ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม ต่างก็คำนึงถึงความสำคัญของบุคลากรที่ว่าการบริหารบุคลากร

เป็นหัวใจของการบริหาร จึงต้องบำรุงและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรักษานโยบายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรืออาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามแนวระเบียบกฎเกณฑ์อันเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานนั้น เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อยมาก งานส่วนมากเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารระดับจังหวัดและระดับกรม จึงทำให้ผู้บริหารทั้ง 5 กลุ่มมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน ตามสถานภาพของโรงเรียน และวุฒิ

4.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน ตามสถานภาพของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงด้านเดียวคือ ด้านการวางแผนกำลังคน และปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดใหม่และตั้งอยู่ตามท้องถิ่นต่าง ๆ ห่างไกลความเจริญของตัวเมือง ขาดแรงจูงใจให้บุคลากรมาปฏิบัติงาน ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และเปิดมานานและมีบุคลากรมาก ในเมื่อมีคนมากปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ก็ย่อมมีมาก เหตุผลที่กล่าวนี้อาจเป็นสาเหตุให้โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับจังหวัด และ

โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานนั้น ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม ปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์และระเบียบเดียวกัน หรืออาจเป็นเพราะว่างานบางด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ตำบล ตามวุฒิ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรทั้ง 5 ตำบล ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ตำบล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีการปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคลากรในแนวเดียวกันโดยยึดหลักเกณฑ์และระเบียบอันเดียวกัน หรืออาจเป็นเพราะว่างานบางด้านผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อย หรืออีกอย่างหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานานและมีประสบการณ์มาก และประกอบกับการได้รับการอบรมทางด้านวิชาการบริหารการศึกษา อยู่เสมอ ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. ข้อเสนอแนะต่อกรมสามัญศึกษา

1.1 จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับที่มีการปฏิบัติงานน้อยทั้งนี้เป็นเพราะกฎหมายไม่ได้ให้อำนาจไว้ กรมสามัญศึกษาควรพิจารณาอนำนาจในส่วนที่จำเป็นให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 จากการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพของโรงเรียน และวุฒิ ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ในด้านการวางแผนกำลังคน และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในด้านปัญหานั้นผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนสถานภาพต่างกัน มีปัญหาในด้านการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) โดยเหตุนี้กรมสามัญศึกษาควรจะได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กล่าวมา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 จากการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน และปัญหาการปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีพื้นความรู้ต่างกัน คือผู้บริหารโรงเรียนที่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่จะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ก็มีแนวโน้มอยู่มากที่จะแตกต่างกัน และเมื่อถูกถามค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษาจะปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา และค่าเฉลี่ยของปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษามีค่า

เฉลี่ยค่ากว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการบริหารการศึกษาจึงเกิดการหยั่งเห็นในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบและค่าเฉลี่ยแล้วมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด่างกันและผู้บริหารโรงเรียนที่มีพื้นความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษาปฏิบัติงานได้สูงกว่า ทั้งนี้ก็เพราะว่าการที่ได้รับการศึกษาวิชาการบริหารการศึกษามาโดยตรงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีหลักการ และวิธีการในการปฏิบัติงานได้กว้างขวางกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้รับการศึกษามาโดยตรง ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงควรจะได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่นับงานใดเลยที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติเป็นประจำอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้เกิดขวัญและกำลังใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งคงทำได้โดยหาทางริเริ่มจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยแสวงหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลางซึ่งส่วนมากเป็นโรงเรียนใหญ่และมีความพร้อม
2. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุของการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรได้มากเท่าที่ควร
3. ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดส่วนราชการอื่น ๆ ที่เป็นของรัฐ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี รัชชน "งานวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล" รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพของ
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี
2521, 148 หน้า
- ✓ การปกครอง, กรม หลักบริหาร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2510, 401 หน้า
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการศึกษา
สำนักงานรัฐมนตรี 2520, 246 หน้า
- ✓ ฉัตรชัย อรรถนันท์ หลักการบริหารโรงเรียน แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2522, 294 หน้า
- เฉลิม แซ่มซ้อย งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคใต้ ปรินูฐานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2519, 101 หน้า อัดสำเนา
- ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์ การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่มีระดับพัฒนาการ
ทางความคิด และพื้นความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแตกต่างกัน รายงานการวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2522, 93 หน้า อัดสำเนา
- เอกสารประกอบการเรียนวิชาการประเมินผลทางการศึกษา แผนกเอกสาร
การพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2523, 205 หน้า อัดสำเนา
- ✓ ชงชัย สันติวงษ์ องค์กรและการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2519, 525 หน้า
- ✓ บุญชนะ อัดฉากร "เทคนิคการบริหารงานบุคคล" ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทวารวดีอำเภอจักร รุนที่ 1 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรม-
การปกครอง 2514, 408 หน้า

- ประทีน ศรีธรรม การบริหารบุคคลของหัวหน้าส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 202 หน้า อัดสำเนา
- ประวิทย์ ทองภูเบศร์ คู่มือปฏิบัติงานและการสอบ อนงศ์ศิลป์การพิมพ์ 2521, 476 หน้า
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2512, 272 หน้า
 _____ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน 2520, 105 หน้า อัดสำเนา
- พรศรี ทองสมจิตร "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร"
รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516, 650
 หน้า
- ทว ไชยเดช ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2514, 191 หน้า
 อัดสำเนา
- พิษณุ ศุภวิธรรม "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 ภาคเหนือ" รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2518, 650 หน้า
- วิญญู สาร บทบาทของข้าราชการจังหวัด กองวางแผนการศึกษา สำนักงานปลัด-
 กระทรวง 2512, 135 หน้า
 _____ หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 659 หน้า
 _____ การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า
- รุ่งศักดิ์ ป่องกงลาต การประเมินสมรรถภาพการบริหารของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขต
การศึกษา 11 วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2519, 75 หน้า อัดสำเนา
- เรืองศักดิ์ กล่าสกุล การบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พิษณุโลก 2523, 82 หน้า อัดสำเนา

- ✓ วิจิตร ชีระกุล "การบริหารงานบุคลากร" การบริหารการศึกษาและประชากรศึกษา
วิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2516, 129 หน้า
- วิจิตร ชีระกุล และ สุพิชญา ชีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา 2520, 178 หน้า
- วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียนกองทัพกอบกู้ในภาคกลาง
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 110 หน้า อัดสำเนา
- ✓ สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า
- สนบศ นาวิการ การบริหาร กรุงเทพมหานครการพิมพ์ 2522, 592 หน้า
- สามัญศึกษา, กรม บัญชีรายชื่อโรงเรียนส่วนภูมิภาค ปีการศึกษา 2523 กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๒๓, 50 หน้า
- ✓ _____ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. ๒๕๒๓, 342 หน้า
- ✓ _____ คู่มือปฏิบัติการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียน กรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ ๒๕๒๓, 302 หน้า
- สุบรรณ จันทร์คณา "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ภาคเหนือ" รวมบทความวิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2518, 650 หน้า
- สุมิตร กุณานุกร และคณะ เกณฑ์ประเมินผลโรงเรียนประถมศึกษา วัฒนาพานิช 2519,
150 หน้า
- ✓ สุภรณ์ ประคัมแก้ว คู่มือบริหารโรงเรียน ศึกษาสัมพันธ์การพิมพ์ 2521, 840 หน้า
- เสนาะ ศิเษว การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2516,
355 หน้า

- อภินันท์ พาหะมาก เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้
 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2516, 168 หน้า
 อักสำเนา
- อมร รักษาสมัย และ โสรัจ สุจริตกุล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โรงพิมพ์
 สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี 2524, 590 หน้า
- อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2522, 420 หน้า
- Beach, Dale S. Personnel : the Management of People at Work.
 2nd.ed. New York, MacMillan Co., Inc., 1970. 844 p.
- Best, John W. Research in Education. 2nd. ed. New Jersey,
 Prentice-Hall, 1970. 399 p.
- Edwards, Allen Louis. Experimental Designs in Psychological
 Research. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1950. 398 p.
- Statistical Analysis. New York, Holt, Rinehart and
 Winston, 1958. 234 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
 Education. New York, McGraw-Hill., Inc., 1968. 446 p.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd. ed.
 New York, McGraw-Hill, Book Co., Inc., 1961. 585 p.
- Gibson, Oliver R. and Harold C. Munt. The School Personnel
 Administration. Boston, Houghton Mifflin Co., 1965. 686 p.
- Figors, Pual and Charles A Myers. Personnel Administration.
 New York, McGraw-Hill Book Co., Inc., 1967. 588 p.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School
 Executive : A Theory of Asministration. New York, Dodd,
 Mead Co., 1975. 246 p.
- Sprowless, Lee., Dayne M. Smith and James B. Kenney. The Princi-
 pal's Profile. 2nd. ed. 1966. 40 p.

ကာကွယ်ရေး

ที่ พม 1005/187

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก

1 กุมภาพันธ์ 2524

เรื่อง ขอความร่วมมือในการ คอบแบบสอบถามเพื่อการทำปฏิญาณพนธ์ของนิสิต

เรียน

ด้วยนายสุวรรณ นรพักตร์ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก กำลังทำปฏิญาณพนธ์เรื่อง "การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ หันนาคินทร์ เป็นประธาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรพงษ์ เจริญพิทย์ เป็นกรรมการควบคุม การทำปฏิญาณพนธ์ดังกล่าวนี้จะสำเร็จลุล่วงและเกิดประโยชน์ในทางการศึกษาแก่ตัวนิสิต และเป็นประโยชน์แก่ทางราชการได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอกแบบสอบถามที่นิสิตส่งมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณอย่างสูง

มหาวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากท่าน และขอขอบคุณพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถือ (อย่างสูง)

(ลงชื่อ) พันธุ์ หันนาคินทร์

(ศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ หันนาคินทร์)

รองอธิการบดี

สำนักงานรองอธิการบดี

โทร. 258921

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก

1 กุมภาพันธ์ 2524

เรื่อง ขอกความร่วมมือในการออกแบบสอบถามเพื่อการทำปริญญาโท

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. ของฉีกไปรษณียากรเพื่อการส่งกลับคืน 1 ของ

ด้วยกระผม นายสุวรรณ นรพัทธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก กำลังทำปริญญาโท เรื่อง "การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสวนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" ซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งสำหรับเสนอขอรับปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต ปริญญาโท ดังกล่าวนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแล้ว ยังเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ อีกด้วย ปริญญาโทของกระผมครั้งนี้จะสำเร็จและเกิดประโยชน์ดังที่กล่าวมาได้ด้วย ความอนุเคราะห์ของท่านในการกรอกแบบสอบถามที่ส่งมา กระผมขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับมาจากท่านนั้นจะสงวนไว้เป็นความลับ การให้ข้อมูลของท่านจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม และขอความกรุณาได้โปรดส่งแบบสอบถามคืนแก่กระผมโดยทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2524 ด้วย จะเป็นพระคุณอย่างสูง ทั้งนี้ขอได้โปรดใส่ซองที่แนบมาพร้อมแบบสอบถามนี้

กระผมหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) สุวรรณ นรพัทธ์

(นายสุวรรณ นรพัทธ์)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรม-
สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
จำนวน 66 ข้อ
- ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ จำนวน 66 ข้อ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นสถานภาพส่วนตัว
ของท่านตามความเป็นจริง

1. สถานภาพโรงเรียนของท่าน

- () โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด
- () โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ
- () โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล

2. พันธุ์ความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษาของท่าน

- () เกษศึกษาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นวิชาเอกในระดับปริญญาตรี
- () เกษศึกษาวิชาการบริหารการศึกษาเป็นวิชาโท ในระดับปริญญาตรี
- () เกษศึกษาวิชาการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโท
- () ไม่เคยผ่านการศึกษาด้านวิชาการบริหารการศึกษาจากสถาบันการศึกษา

3. วุฒิของท่าน

- () ทำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อ

ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ขอใ้โปรดกา ✓ ในช่องต่าง ๆ ช่องใดช่องหนึ่ง
เพียงช่องเดียวตามความเห็นของท่านดังนี้ กล่าวคือ

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ เป็นประจำอยู่เสมอ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง มากที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 5)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ อยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ ขอให้ท่านกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 4)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ บ้างเป็นครั้งคราว ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย
✓ ลงในช่อง ปานกลาง (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 3)

หากเห็นว่า งานนั้นได้มีการปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓
ลงในช่อง น้อย (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 2)

หากเห็นว่า งานนั้น แทบจะไม่มีการปฏิบัติเลย ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓
ลงในช่อง น้อยที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 1)

ตัวอย่างการตอบ

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
(๐) ในการพิจารณาความดีความชอบของครู ท่านได้ใช้ ดุลพินิจส่วนตัวของท่านเพียงใด		✓			

จากตัวอย่างข้างบน กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก แสดงว่าผู้บริหาร
โรงเรียนได้ใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการพิจารณาความดีความชอบของครู อยู่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็น
ประจำ

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลัง
ข้อความตามที่หาปฏิบัติจริง ให้ครบทั้ง 66 ข้อ

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน</u>					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการสอบ คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัดเพียงใด					
2. ท่านได้ทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนกำลังคน เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ท่านได้ทำการวิเคราะห์งาน เพื่อสรรหามุคดากรใหม่ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด					
4. อัตราค่าจ้างคนที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงในโรงเรียนนั้น เหมาะสมกับปริมาณงานเพียงใด					
5. ท่านได้ศึกษาถึงความต้องการบุคดากรในโรงเรียน ของท่านในอนาคตเพียงใด					
6. ท่านได้มีการวางแผนสำหรับเสาะหามุคดากรเข้ามา ปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
7. ท่านได้ทำการวางแผนเพื่อพัฒนา ปีกอบรมบุคดากรใน โรงเรียนของท่านเพียงใด					
8. ท่านได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคดากรในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
9. ท่านได้ทำการคำนวณถึงความสมควรของบุคดากรใน โรงเรียนของท่านเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เพียงใด					
10. ในกรณีที่มีบุคดากรในโรงเรียนของท่านขอลาออก โอน ย้าย ท่านคำนึงถึงอัตราค่าจ้างคนที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</u>					
11. การกึ่งคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ครู ท่านคิดว่าได้ตั้งผู้ที่มีความสามารถตรงกับหน้าที่ที่ มอบหมายเพียงใด					
12. กระบวนการที่ใช้อยู่ในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการครู สามารถวัดความรู้ความสามารถของ ผู้สอบได้ดีเพียงใด					
13. การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูได้ให้ความ สำคัญต่อการสอบข้อเขียนเพียงใด					
14. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด มีความ รวดเร็วเพียงใด					
15. ในการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูสามารถรับ บุคคลได้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการเพียงใด					
16. การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูให้ความสำคัญ ของการสอบสัมภาษณ์เพียงใด					
17. การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู มีการให้ ผู้สมัครได้แสดงการปฏิบัติการสอนเพียงใด					
18. ข้อสอบที่ใช้ในการสอบคัดเลือกครูตรงกับงานที่ต้อง ปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
19. ท่านได้มีการสรรหามุคคลจากครูสังกัดส่วนราชการอื่น ให้มารับตำแหน่งที่ว่างลงในโรงเรียนเพียงใด					
20. การรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูได้มีการประกาศ ทางสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ ให้บุคคลทั่วไปทราบ เพียงใด					
21. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการ สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการครูของจังหวัดเพียงใด					
22. การประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูได้ให้ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งชัดเจนเพียงใด					
23. ท่านได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับสมัครบุคคลเข้า รับราชการครูไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครูเพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากร</u>					
24. ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครูในโรงเรียน ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องเพียงใด					
25. การเลื่อนชั้นเงินเดือนครู มีการใช้แบบฟอร์มเป็น เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพียงใด					
26. ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครู ท่านได้แจ้งให้ ครูในโรงเรียนทราบเกี่ยวกับหลักการเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
27. ท่านได้สำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพของ ครูในโรงเรียนเพียงใด					
28. ในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ครูในโรงเรียนได้รับ ความสะดวกเพียงใด					
29. ท่านได้จัดให้ครูได้รับบริการค่าสุขภาพอนามัยเพียงใด					
30. ท่านได้จัดให้ครูมีกิจกรรมนันทนาการเพียงใด					
31. ท่านได้จัดให้มีบริการช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครู นอกจากสหกรณ์ออมทรัพย์เพียงใด					
32. ท่านได้จัดให้มีบริการเกี่ยวกับเอกสารแจ้งข่าวและ ระเบียบของทางราชการให้ครูทราบเพียงใด					
33. ท่านใช้เวลาในการเยี่ยมชมห้องเรียนของครู เพียงใด					
34. ท่านได้พยายามสร้างให้ครูมีความสามัคคีในหมู่คณะ ของครูเพียงใด					
35. ท่านได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ของครูเพียงใด					
36. ท่านเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานเพียงใด					
37. ท่านได้เสริมสร้างให้ครูได้เกิดศรัทธาในอาชีพครู เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
38. ท่านได้จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ได้เหมาะสมกับโรงเรียนเพียงใด					
39. ท่านเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพียงใด					
40. การแก้ไขปัญหาค่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ท่านได้ใช้วิธีตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา เพียงใด					
41. ในการปฏิบัติงานของครู ท่านได้ส่งเสริมและให้ กำลังใจเพียงใด					
42. ในการขอโอนย้ายของครู ท่านได้ชี้แจงให้ทราบถึง หลักเกณฑ์เพียงใด					
43. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาโอน ย้ายครู เพียงใด					
44. ท่านได้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ ปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบเพียงใด					
45. ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีร้านจำหน่ายสินค้า ราคาประหยัดให้แก่ครูเพียงใด					
46. ท่านได้ให้ความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองกับครูใน โรงเรียนของท่านเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<u>เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร</u>					
47. ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครู ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือเพียงใด					
48. ท่านได้จัดให้มีการประชุมพิเศษแก่บุคลากรใหม่เพียงใด					
49. ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีโครงการอบรมครูด้านวิธีสอนเพียงใด					
50. ในโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีโครงการอบรมครูด้านวิชาการใหม่เพียงใด					
51. ในการที่จะส่งครูเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ ท่านได้สำรวจความต้องการของครูเพียงใด					
52. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครู ท่านได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษแก่ครูเพียงใด					
53. ท่านได้จัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่นเพียงใด					
54. ในการอบรมแต่ละครั้ง ท่านได้มีการคัดเลือกครูเพื่อเข้ารับการอบรมเพียงใด					
55. ท่านได้มีการติดตามผลการพัฒนาตัวครูในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
56. ท่านได้สนับสนุนให้ครูมีโอกาสลาศึกษาต่อเพียงใด					
57. ในโรงเรียนของท่านได้สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
58. ท่านได้จัดหาคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูใหม่เพียงใด					
59. ในโรงเรียนของท่านได้สนับสนุนให้ครูอ่านวารสารทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพียงใด					
60. ท่านได้แนะนำครูให้รู้จักแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
61. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ครูในโรงเรียนพ้นจากงานเพียงใด					
62. ท่านได้จัดให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้วมีโอกาสช่วยเหลือในกิจกรรมทางการศึกษาเพียงใด					
63. สำหรับครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ท่านได้ติดต่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบเพียงใด					
64. ท่านได้ชี้แจง และนำให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ทราบถึงระเบียบการขอรับบำเหน็จบำนาญเพียงใด					
65. ท่านบริการให้ข้อมูลที่ถูกต้องขอรับบำเหน็จบำนาญได้รับความสะดวกรวดเร็วเพียงใด					
66. ท่านได้เผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโสเพียงใด					

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 66 ข้อ

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ขอได้โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องต่าง ๆ ของใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียวตามความเห็นดังนี้ กล่าวคือ

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น เป็นปัญหาประจำอยู่เสมอ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 5)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น เป็นปัญหายุ่บ่อย ๆ แต่ไม่เป็นประจำ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 4)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น เป็นปัญหาบางครั้งคราว ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ปานกลาง (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 3)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น นาน ๆ ครั้งถึงจะเป็นปัญหา ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อย (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 2)

หากเห็นว่า งานที่ได้มีการปฏิบัตินั้น แทบจะไม่มีปัญหาเลย ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อยที่สุด (ซึ่งเทียบค่าเป็นคะแนนได้เท่ากับ 1)

ตัวอย่างการตอบ

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
(๐) ในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูในโรงเรียน มีความขาดแคลนวิทยากรที่จะมาให้การอบรมเพียงใด	✓				

จากตัวอย่างข้างบน กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนประสบปัญหา เป็นประจำอยู่เสมอ ในการขาดแคลนวิทยากรที่จะมาให้การอบรมแ
ครูในโรงเรียน

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลัง
ข้อความตามที่ท่านประสบปัญหาให้ตรงกับความเป็นจริงให้ครบทั้ง 66 ข้อ

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<u>เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน</u>					
1. ท่านมีปัญหเกี่ยวกับกระหว วงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการวางแผนเกี่ยวกับการ สอดคัดเลือกบุคคล เข้ารับราชการครู ของจังหวัด เพียงโค					
2. ท่านมีปัญหาในการวิเคราะห์งานเพื่อสรรหามุคลากร ใหม่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ เพียงโค					
3. ท่านมีปัญหาในการ รวบรวมข้อมูล เพื่อวางแผนกำลังคน เพียงโค					
4. ท่านมีปัญหาในการ จัดอัตรา กำลังคนเพื่อให้เกิดความ เหมาะสมกับปริมาณงานเพียงโค					
5. ในการศึกษาถึงความต้องการบุคลากรในโรงเรียน ของท่านในอนาคต ท่านมีปัญหาเพียงโค					
6. ท่านมีปัญหาในการวางแผนสำหรับสรรหามุคลากร เข้ามาปฏิบัติในโรงเรียนของท่านเพียงโค					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านมีปัญหาในการวางแผนเพื่อพัฒนา ฝึกอบรม บุคลากรในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
8. ในการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียนของท่าน ท่านมีปัญหาเพียงใด					
9. ท่านมีปัญหาในการคาดคะเนกำลังคนที่จะใช้ให้ โรงเรียนของท่านเพียงใด					
10. ในการที่บุคลากรในโรงเรียนของท่านขอลาออก โอน ย้าย ก่อให้เกิดปัญหาต่ออัตรากำลังคนที่ปฏิบัติ งานอยู่เพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</u>					
11. ในการตั้งคณะกรรมการ สอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการครูนั้นมีปัญหาเพียงใด					
12. กระบวนการที่ใช้ในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการครูนั้นมีปัญหาเพียงใด					
13. ในการใช้ข้อสอบข้อเขียนเพื่อสอบคัดเลือกเข้ารับ ราชการครูนั้นมีปัญหาเพียงใด					
14. ท่านมีปัญหาในการตรวจสอบผลการทดลองปฏิบัติ ราชการของครูในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
15. ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูของจังหวัด มีปัญหาเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
16. ในการ สวมสัณฐานณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ คุณนั้นมีปัญหาเพียงใด					
17. ท่านมีปัญหในการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ คุณ ให้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการเพียงใด					
18. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับสรรหาบุคคลจากครูสังกัดส่วน ราชการอื่นให้มารับตำแหน่งที่ว่างลงในโรงเรียน เพียงใด					
19. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการประกาศทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ ในเรื่องการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการครูใหญ่ที่ สนใจทราบเพียงใด					
20. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ สวมสัณฐานณ์คัดเลือกบุคคล เข้ารับราชการ ครูของจังหวัดเพียงใด					
21. ในการประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ คุณ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับ ผิดชอบในตำแหน่งมีปัญหาเพียงใด					
22. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร บุคคลเข้ารับราชการ ครูไปยังสถานศึกษาที่ผลิตครู เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูในการที่จะให้ผู้สมัครได้แสดงการปฏิบัติการสอนเพียงใด					
24. ในการออกข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูให้ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติจริงนั้น มีปัญหาเพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการบำรุงรักษามุคลากร</u>					
25. ท่านมีปัญหาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูในโรงเรียนเพียงใด					
26. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูโดยการใช้แบบฟอร์มเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้นมีปัญหาเพียงใด					
27. ในการที่แจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบถึงหลักการเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นมีปัญหาเพียงใด					
28. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการครองชีพของครูในโรงเรียนเพียงใด					
29. มุคลากรในโรงเรียนของท่านมีปัญหาในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพียงใด					
30. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่มุคลากรในโรงเรียนของท่านเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31. ท่านมีปัญหากับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่คณะครูในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
32. ท่านมีปัญหากับกับการให้บริกาช่วยเหลือด้านการเงินแก่ครูนอกจากสหกรณ์ออมทรัพย์เพียงใด					
33. ท่านมีปัญหากับกับการให้บริกาด้านเอกสารแจ้งข่าวสารและระเบียบของทางราชการให้แก่ครูทราบเพียงใด					
34. ท่านมีปัญหากับกับการใช้เวลาในการเขียนเขียนห้องเรียนของครูเพียงใด					
35. ท่านมีปัญหากับกับการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะของครูเพียงใด					
36. ท่านมีปัญหากับกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของครูเพียงใด					
37. ท่านมีปัญหากับกับการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพียงใด					
38. ท่านมีปัญหากับกับการเสริมสร้างให้ครูเกิดความรู้สึกศรัทธาในอาชีพของตนเพียงใด					
39. ท่านมีปัญหากับกับการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ไนโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
40. ท่านมีปัญหากับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งครู ในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
41. ในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียนก่อให้เกิดปัญหา แก่ท่านเพียงใด					
42. ท่านมีปัญหากับการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยใช้ วิธีตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเพียงใด					
43. ท่านมีปัญหากับการส่งเสริมและให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูเพียงใด					
44. ท่านมีปัญหากับการพิจารณาโอนย้ายครูเพียงใด					
45. ท่านมีปัญหากับการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ กระบวนการปฏิบัติทางวินัยให้ครูทราบเพียงใด					
46. ท่านมีปัญหากับการจัดให้มีร้านจำหน่ายสินค้า ราคาประหยัดให้แก่ครูในโรงเรียนเพียงใด					
47. ท่านมีปัญหากับการสร้างความสัมพันธ์อย่าง เป็นกันเองกับครูในโรงเรียนเพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร</u>					
48. ท่านมีปัญหากับการจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่ บุคลากรใหม่เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
49. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดให้มีโครงการอบรมครู ด้านวิชาการใหม่เพียงใด					
50. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดให้มีโครงการอบรมครู ด้านวิธีสอนเพียงใด					
51. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการที่จะจัดส่งครูเข้ารับการอบรม เพียงใด					
52. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ พิเศษแก่ครูเพียงใด					
53. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือ ประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่นเพียงใด					
54. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลการพัฒนาตัวครู ในโรงเรียนของท่านเพียงใด					
55. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสลา ศึกษาต่อเพียงใด					
56. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเยี่ยมชม การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นเพียงใด					
57. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ ครูใหม่เพียงใด					
58. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ครูอ่านวารสาร ทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพียงใด					

ข้อความ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
59. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการแนะนำแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูเพียงใด					
<u>เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
60. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาให้ครูในโรงเรียน พ้นจากงานเพียงใด					
61. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว มีโอกาสช่วยเหลือในกิจกรรมทางการศึกษาเพียงใด					
62. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้วทราบเพียงใด					
63. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการชี้แจงแนะนำให้ครูที่พ้น จากงานไปแล้วทราบถึงระเบียบการขอรับบำเหน็จ บำนาญเพียงใด					
64. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่เกียรติประวัติครู อาวุโสเพียงใด					
65. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความสะดวกรวดเร็ว แก่ผู้มาติดต่อขอรับบำเหน็จบำนาญเพียงใด					
66. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความยุติธรรมแก่ครู ในการพ้นจากงานเพียงใด					

การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ของ

สุวรรณ นรพิภพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยุโลก

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม 2524

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรและปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีสถานภาพของโรงเรียนและวุฒิต่างกัน ว่ามีการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบระดับชั้น แล้วนำมาสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่งโดยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 132 ข้อ แยกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การปฏิบัติงานบริหารบุคลากร จำนวน 66 ข้อ และตอนที่ 2 ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร จำนวน 66 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ารายเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การทดสอบสมมุติฐานในระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อไม่แยกพิจารณาเป็นรายด้าน การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติงานด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับน้อย

สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร พบว่า เมื่อไม่แยกพิจารณาเป็นรายด้านผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า

มีปัญหาในการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดัมน้อย

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับอำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับจังหวัด ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน กล่าวคือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหาร การศึกษา และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปแต่ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการบริหารการศึกษา พบว่า ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนมีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัญหาการปฏิบัติงานด้านการวางแผนกำลังคนเพียงด้านเดียว ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้ง 5 ด้าน

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION
IN RURAL THAILAND

ABSTRACT

BY

SUWAN NORAPAG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree
at Srinakharinwirot University, Phitsamuloke

July, 1981

This study was attempted to investigate and compare performances and problems related to personnel administration of secondary school administrators under the Department of General Education in rural Thailand. The administrators were different in school status, namely; Thumbol, Amphur and Changwat secondary schools, and in academic qualifications, namely; bachelor degree, above bachelor degree with educational background in administration and above bachelor degree without educational background in administration.

The samples of this study consisted of 380 headmasters, principals, and directors, sampled from secondary schools, under the Department of General Education in rural Thailand, sampled employing the stratified random sampling technique.

The questionnaire employed was of rating scale type, consisting of 132 items. Sixty-six items of the first part asking the performances in personnel administration. The second part asking the problems concerning personnel administration.

The arithmetic mean, standard deviation, and one-way analysis of Variance were employed in data analysis. The level of significance was set at .05.

The investigator found, in general, that personnel administration performances of the secondary school administrators was at the average level. When each area of personnel administration was specified, the performances were at the above average level in three areas, namely; personnel planning, personnel maintenance, and personnel development. For the area of personnel

recruitment and selection, the performance was at the average level. While in the area of personnel dismissal and retirement the performance was at the below average level.

The problems related to personnel administration in general, was encountered at the below average level. When each area of the problems related to personnel administration was specified, the problems were indicated as average in two areas, namely; personnel planning, and personnel development. In the areas of personnel recruitment and selection, personnel maintenance, and personnel dismissal and retirement, however, the problems were indicated as below average.

The performances concerning personnel administration were found significantly different between administrators of different school status, namely; Thumbol, Amphur, and Changwat secondary schools in four areas, namely; personnel planning, personnel recruitment and selection, personnel maintenance, and personnel dismissal and retirement. In the personnel development area, however, significant difference was not found. The performances of administrators having different academic qualifications, namely; bachelor degree, above bachelor degree with educational background in administration and above bachelor degree without educational background in administration and above bachelor degree without educational background in administration was found significantly different in two areas, namely; personnel planning, and personnel recruitment and selection. Performances in the three areas, i.e. personnel maintenance, personnel development, and personnel dismissal and retirement were not significantly different.

In terms of the problems related to personnel administration, significant difference was found between administrators of different school status in personnel planning, only, while the problems in the areas of personnel recruitment and selection, personnel maintenance, personnel development, and personnel dismissal and retirement were not significantly different. The problems related to personnel administration as indicated by administrators having different academic qualifications were not significantly different in all of the five areas.