

ความทักเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิต  
ในกรุงเทพมหานคร



นายประพนธ์ วัฒนธรรม

# ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

การวิจัยการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2526


ISBN 974 - 562 - 261 - 3

008497

115475803

①

OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS CONCERNING PERSONNEL  
ADMINISTRATION IN CATHOLIC SCHOOLS IN BANGKOK METROPOLIS



Mr. Chana Thanasomboon

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement  
for the Degree of Master of Education  
Department of Educational Administration  
Graduate School  
Chulalongkorn University

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ  
โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร


โดย                              นายชนะ    ธนสมบุญณ์

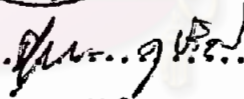
ภาควิชา                        บริหารการศึกษา

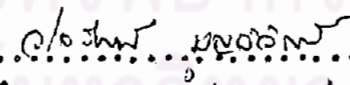
อาจารย์ที่ปรึกษา            ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์

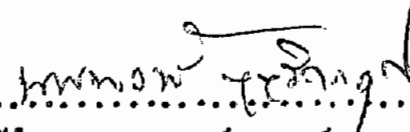
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประภัสร์ บุญนาค)

.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.อรรุณีภา คุปรัตน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ  
โรงเรียนสาธิตฝึกในกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ศึกษา      นายชนะ งามสมบูรณ์

อาจารย์ที่ปรึกษา      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุญย์

ภาควิชา      บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา      2525

มหาวิทยาลัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตฝึกในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในชั้น การให้ทุนอุดหนุน การจ้างรักษา การพัฒนา และการไล่ออกจากงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตฝึกในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนสาธิตฝึกในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลทั้งสี่ด้าน คือ การให้ทุนอุดหนุน การจ้างรักษา การพัฒนา และการไล่ออกจากงาน แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 59 คน และครูจำนวน 331 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 โรงเรียนที่สุ่มได้ รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 390 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ซึ่งสัมพันธ์กัน ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ชุดที่ 2 สำหรับครู แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอาชีวศึกษา 4 ด้าน จำนวน 55 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านถึงกล่าว ได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 390 ฉบับ และได้รับคืนฉบับที่สมบูรณ์ใช้ได้ จำนวน 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.35

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ การร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t - test)

### ผลการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการให้โทษบุคลากร การดำรงรักษา การพัฒนา และการให้ผลตอบแทนของบุคลากรโรงเรียนโดยผู้มีสิทธิออกมามีในระดับ ปานกลาง บุคลากร

เมื่อแนกพิจารณาความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ถึงกล่าว นี้ยังขาดสิ่งเกื้อกูล ด้านการจ้างรับบุคลากร ผู้บริหาร เห็นว่าผู้มีสิทธิออกมามี

ในระดั้มาก แต่ครูเห็นว่าปฏิบัตินี้ออกมาในระดับปานกลาง นอกนั้นเห็นว่า โรงเรียนปฏิบัตินี้  
ออกมาในระดับปานกลางทั้งสิ้น

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ปรากฏว่า ความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนธาตุเหล็ก มีดังนี้

3.1 ปัญหาด้านการได้บุคลากรมา ผู้บริหารเห็นว่า การสรรหาคณาจารย์  
ไม่ไกลที่มีคุณสมบัติครบทุกด้านตามที่ต้องการ และบุคลากรบางประเภทเช่น ครูสอนภาษา  
อังกฤษ คนตรี ศิลปะ วิชาที่พิเศษการนี้หายาก ส่วนครูเห็นว่า การได้บุคลากร  
มาขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่มีการดำเนินงานในรูปกรรมการและ  
ไม่มีการประกาศรับสมัครใหญ่คณาจารย์นอกทราบ รู้กันอยู่แค่งภายในเท่านั้น

3.2 ปัญหาด้านการจูงใจรักษาคณาจารย์ ผู้บริหารเห็นว่า เงินเดือนและ  
สวัสดิการต่าง ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถจัดให้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ทำให้ครู  
ลาออกไปเข้าโรงเรียนรัฐบาลหรือประกอบอาชีพอื่น ๆ และเมื่อทำงานไปนาน ๆ ไม่มีการ  
ปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนโรงเรียนรัฐบาล ทำให้รายได้ของครูไม่เพียงพอ ส่วนครูมีความ  
เห็นเหมือนกับผู้บริหารในประการแรก และครูได้รับความสนใจจากผู้บริหารน้อยไป ทำให้  
ครูขาดกำลังใจ

3.3 ปัญหาทางด้านพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า ขาดปัจจัยในการจัด  
อบรมทางวิชาการ และส่งครูไปทำงาน กับครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม ส่วนครูเห็นว่า ครูไม่  
ชอบเข้ารับการอบรมเช่นเดียวกับผู้บริหาร และครูมุ่งหารายได้โดยไมคำนึงถึงการเพิ่มพูน  
ความรู้ให้แก่ตนเอง

3.4 ปัญหาด้านการพ้นจากงาน ผู้บริหารเห็นว่า ครูลาออกอย่างกะทันหัน  
เมื่อสอบเข้ารับราชการได้ และครูลาออกได้ทันที แต่ทางโรงเรียนไม่สามารถขอให้ครูออกได้ ตาม  
ความต้องการ ส่วนครูเห็นว่า การพิจารณาให้ครูออกจากงานขาดหลักเกณฑ์ตายตัวที่แน่นอน  
และครูถูกให้ออกจากงานกลับได้รับเงินทดแทน แต่ครูที่ลาออกเองกลับไม่ได้อะไร

## Procedures

The sample used in this study consisted of 59 administrators and 331 teachers from 33 Catholic schools in Bangkok Metropolis for a total of 390 persons.

The instrument used in this research included check list, rating scale, and open-ended questions regarding personnel recruitment, maintenance, development, and withdrawal.

The data, collected by mail, 368 out of 390 questionnaires and were analysed by means of percentages, arithmetic means, standard deviations, and t-test.

## Findings and conclusions

The administrators and teachers perceived that the Catholic schools in Bangkok Metropolis performed the four tasks of personnel administration as follows:

1. The administrators and teachers perceived that the Catholic schools performed the tasks of personnel recruitment, development, and withdrawal at the moderate level. The task of maintenance in the opinion of the administrators, is at the high level, but the teachers rate it at the moderate level.

2. The opinions of the administrators and the teachers regarding the four tasks are statistically significantly different at the .05 level, so the hypothesis is accepted.

3. The important problems and obstacles in personnel administration in the Catholic schools are as follows:

Thesis Title Opinions of Administrators and Teachers Concerning  
Personnel Administration of Catholic Schools in  
Bangkok Metropolis

Name Mr. Chana Thanasomboon

Thesis Advisor Assistant Professor Noppongs Bunyajitradulya

Department Educational Administration

Academic Year 1982

#### ABSTRACT

#### Objectives

1. To study personnel administration in the Catholic schools in Bangkok Metropolis.
2. To compare the opinions of the administrators with those of the teachers regarding personnel recruitment, maintenance development, and withdrawal.
3. To study the problem and obstacles in personnel administration in the Catholic schools in Bangkok Metropolis

#### Hypothesis

The opinions of the administrators and teachers concerning personnel administration in Catholic schools in Bangkok Metropolis regarding personnel recruitment, maintenance, development, and withdrawal are different.



3.1 Personnel recruitment: The administrators cannot find perfectly qualified teachers. They also cannot find special teachers such as English teachers, music teachers, fine arts teachers and vocational teachers. The teachers indicate that the administrators make decisions about personnel recruitment alone without the help of a committee, and that there is no public advertising.

3.2 Personnel maintenance: The administrators indicate Catholic schools cannot provide fringe benefits and salary as good as the government schools do, so many teachers resign from Catholic schools to teach in government schools or to work in other position. The teachers in spite of the number of years they work, do not receive raises in salary in the same way as government school teachers do.

The teachers agree with the administrators about the lack of adequate fringe benefits and salary, but also feel that the administrators lack interest in them. The teachers therefore have low morale.

3.3 Personnel development: The administrators feel that Catholic schools lack adequate budget for personnel development, and that the teachers do not like to attend seminars.

The teachers indicate that they do not like to attend seminars and that spend most of their time earning money instead of increasing their knowledge.

3.4 Personnel withdrawal: The administrators indicate that the teachers resign any time they want in order to work in government schools, but administrators cannot get rid of incompetent teachers.

The teachers indicate that there is no standard criteria for personnel withdrawal. In addition, there are other problems: for example, receive six-months salary, while teachers who resign receive



### กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ ช่วยเหลือแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์

การสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างมากจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ อาจารย์ ดร. พันธุ์นิภา คุปรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภรดา มารัติน ประทีป ม. โกมลมาศ อธิการวิทยาลัยอิสลามชัยภูมิบริหารธุรกิจ และ ศิสเตอร์ ฟรันซิส ชูจิต ผลสุวรรณ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนแมริอิมมาตุเลศ จังหวัดชลบุรี และ อาจารย์ชิน ประภอบกิจ นายกสมาคมครุศาสตร์แห่งประเทศไทย

นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครในการตอบแบบสอบถาม และได้รับความช่วยเหลือในการคำนวณค่าสถิติและกราฟวิเคราะห์ข้อมูลจาก ดร.ณรงค์ บุญดี และคณะเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับความช่วยเหลือในเรื่องภาษาไทยจาก อาจารย์บุญอุดม มโนทัย อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และในเรื่องภาษาอังกฤษจากอาจารย์ Dr. Donald A. Leuschel หัวหน้าศูนย์ภาษาอังกฤษ เกริกวิทยาลัย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นายชนะ ขนสมบูรณ์  
ผู้วิจัย

สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                                    | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                 | ช    |
| กิตติกรรมประกาศ                                    | ญ    |
| รายการตารางประกอบ                                  | ต    |
| บทที่  |      |
| 1 บทนำ   | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                     | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                            | 13   |
| สมมติฐานของการวิจัย                                | 14   |
| ขอบเขตของการวิจัย                                  | 14   |
| ประโยชน์ของการวิจัย                                | 14   |
| คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย                            | 14   |
| วิธีดำเนินการวิจัย                                 | 15   |
| ลำดับขั้นในการเสนอขอมูล                            | 17   |
| 2 เอกสาร วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง           | 18   |
| ความหมายของการบริหารงานบุคคล                       | 18   |
| ภารกิจและกระบวนการบริหารงานบุคคล                   | 20   |
| ระบบบริหารงานบุคคล                                 | 25   |
| ข้อขยายและหน้าที่ความรับผิดชอบของกำรบริหารงานบุคคล | 29   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล          | 31   |



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่           | หน้า                               |
|-----------------|------------------------------------|
| 3               | วิธีดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล  |
|                 | สมมติฐานของการวิจัย                |
|                 | กลุ่มตัวอย่างประชากร               |
|                 | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย         |
|                 | ลักษณะของแบบสอบถาม                 |
|                 | การเก็บรวบรวมข้อมูล                |
|                 | การวิเคราะห์ข้อมูล                 |
| 4               | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล               |
|                 | วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล      |
|                 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล               |
| 5               | สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ |
|                 | วัตถุประสงค์ของการวิจัย            |
|                 | สมมติฐานของการวิจัย                |
|                 | วิธีดำเนินการวิจัย                 |
|                 | สรุปผลการวิจัย                     |
|                 | การอภิปรายผลการวิจัยและขอเสนอแนะ   |
|                 | ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล |
|                 | ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต     |
| บรรณานุกรม      | 111                                |
| ภาคผนวก         | 115                                |
| ประวัติผู้เขียน |                                    |

## รายการตารางประกอบ

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| 1        | แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับมา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างประชากร                                | 42   |
| 2        | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูผู้สอน   | 46   |
| 3        | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา   | 48   |
| 4        | จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน   | 49   |
| 5        | เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับให้ได้อุปคูลากรมา                           | 51   |
| 6        | เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร                         | 58   |
| 7        | เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร                             | 65   |
| 8        | เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากร                      | 72   |
| 9        | เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกทั้ง 4 คาณะ | 76   |