

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร



นายวีระ สุเมธาพันธุ์

ศูนย์วิทยพัทยาการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

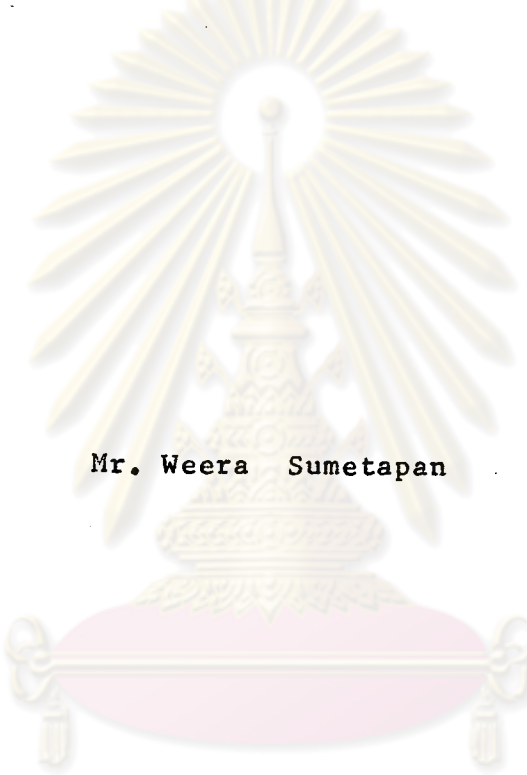
พ.ศ. 2526

ISBN 974 - 562 - 283 - 4

010287

i 1740728x

OPINIONS OF LARGE SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
AND TEACHERS UNDER THE AUSPICES OF
THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION
IN THE EDUCATIONAL REGION SIX
CONCERNING PERSONNEL ADMINISTRATION



Mr. Weera Sumetapan

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

โดย

นายวีระ สุเมธาพันธุ์

ภาควิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. ผนังภา คูปรักณ์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิตศึกษา

ผนังภา คูปรักณ์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประคิษฐ์ บุญนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อ. อมรชัย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย กันติเมธ)

อ. ภูษิต

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์)

อ. ผนังภา

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ผนังภา คูปรักณ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
ชื่อนิสิต	นายวีระ สุเมธาพันธุ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ณัฐนิภา คูปรัดน์
ภาควิชา	บริหารการ ศึกษา
ปีการศึกษา	2525

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินิจจากงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 19 โรงเรียน การหาตัวอย่างประชากรใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) แล้วหาตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงเรียนโดยเทียบสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมตัวอย่างประชากร 417 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้ทำเครื่องหมาย (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในตอนท้ายให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) แบบสอบถามที่ส่งไป 417 ฉบับ ได้รับคืนมา 405 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.12 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐานใช้ t-test

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 2.18, 2.22, 1.78 และ 1.62 ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกับการให้ทุนจากงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการชำระรักษาบุคลากรกับการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีดังนี้

3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเองได้ บุคลากรใหม่มีประสบการณ์น้อย ขาดคุณธรรมของความเป็นครู และโรงเรียนขาดบุคลากรด้านแนะแนว คนตรี บรรณารักษ์ เป็นต้น

3.2 การชำระรักษาบุคลากร ขาดการติดตามผลงานที่มอบหมายให้ทำ การย้ายติดตามคู่สมรสทำให้โรงเรียนขาดบุคลากรกระชั้นหัน และการย้ายเข้ามาทำให้บางหมวดวิชาบุคลากรเกิน บางหมวดขาด การพิจารณาความดีความชอบประจำปีไม่ยุติธรรม สวัสดิการค่าน้ำบ้านพักไม่เพียงพอและกิจกรรมนันทนาการมีน้อย

3.3 การพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางโครงการพัฒนาบุคลากร การประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ทำไมสม่ำเสมอ การส่งบุคลากรเข้าอบรมมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การลาศึกษาต่อจะพิจารณาจากอายุราชการมากกว่าความต้องการของโรงเรียน การสังเกตการสอนมีน้อย ขาดการหมุนเวียนหน้าที่ในหมู่บุคลากร และขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.4 การให้ทุนจากงาน การสอบสวนบุคลากรที่มีความผิดทำได้ล่าช้า บุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุมักไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และโรงเรียนมักละเลยที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่พ้นจากราชการออกไป

Thesis Title Opinions of Large Secondary School
Administrators and Teachers under
the auspices of the Department of
General Education in the Educational
Region Six Concerning Personnel
Administration

Name Mr. Weera Sumetapan

Thesis Advisor Natnipa Cooperat Ph.D.

Department Educational Administration

Academic Year 1982

ABSTRACT



Objectives of the Research

1. To study the opinions of large secondary school administrators and teachers under the auspices of the Department of General Education in the Educational Region Six concerning personnel administration in four areas ; recruitment and selection, maintenance, development and withdrawal.
2. To compare the opinions of large secondary school administrators and teachers under the auspices of the Department of General Education in the Educational Region Six concerning personnel administration in four areas ; recruitment and selection, maintenance, development and withdrawal.

3. To study the problems and obstacles of large secondary school administrators under the auspices of the Department of General Education in the Educational Region Six concerning personnel administration in four areas ; recruitment and selection, maintenance, development and withdrawal.

Hypothesis

The opinions of large secondary school administrators and teachers under the auspices of the Department of General Education in the Educational Region Six concerning personnel administration in four areas ; recruitment and selection, maintenance, development and withdrawal were different.

Research Procedures

The population involved in the study consisted of secondary school administrators and teachers in 19 large secondary school in the Educational Region Six by using Taro Yamane's formula, proportions, and simple random sampling, the total of sample is 417 persons

The instruments used in the collection of data were questionnaires, each of which consisted of two parts : a checklist for the informant's personal data, a rating scale for the informant's opinions concerning the personnel administration of large secondary school administrators, and open-ended questions asking about the problems of and obstacles to

the personnel administration. From the total of 417 questionnaires, 405 questionnaires or 97.12 percent were returned.

Data were then analysed by means of percentage, arithmetic means, standard deviation, and t-test.

Findings and Conclusions

1. All two groups of the sample perceived that the actual performance of the secondary school administrators concerning recruitment and selection, maintenance, development and withdrawal were at moderate level with means of 2.18, 2.22, 1.78, and 1.62, respectively.

2. The results from comparing the opinions of large secondary school administrators and teachers were not significantly different at the 0.05 level on recruitment and selection, and withdrawal. For maintenance and development were significantly different at the 0.05 level.

3. The problems and obstacles in the personnel administration of large secondary school were as follow :

3.1 Recruitment and Selection, lack of authority in recruitment and selection of professional staff, unexperienced new personnel, lack of teacher's ethics, and lack of personnel in guidance, music, librarian etc.

3.2 Maintenance, lack of the follow-up in personnel assignment, the practice of transferring to the same

province as the sponse's caused the school lack of personnel, unjustice performance appraisal, insufficient houses and recreational activities.

3.3 Development, lack of personnel development planning, lack of orientation for new personnel, insufficient finance for personnel training, insufficient selection system for futher study, lack of teaching observation, lack of personnel rotation, and lack of follow-up and evaluation in personnel development.

3.4 Withdrawal, too much time for investigation of accused personnel, the inactive early retired personnel, and no relationship between the school and retired personnel.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

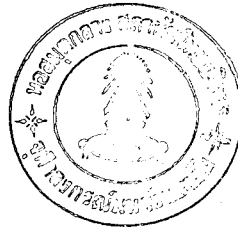
งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. ธรรมนูญ คุปรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลายโดยมีเวลาและความเป็นกันเองให้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยระลึกถึงในพระคุณและความกรุณาของท่านตลอดเวลาที่ได้ช่วยให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ดียิ่งขึ้นคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิน ปรัชญพฤทธิ์ อาจารย์ ดร. ประกอบ คุปรัตน์ อาจารย์บรรจง พงศ์ศาสตร์ อาจารย์ไสว สวัสดิ์พูน อาจารย์สำราญ แก้วแกมเสื่อ และอาจารย์สมเชาว์ เกษประทุม สำหรับการใช้สถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้รับคำแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ประคอง กรรณสุต ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

อนึ่ง ยังมีบุคคลอีกหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและอาจารย์บางท่านที่เป็นผู้ช่วยเหลือประสานงานในการรวบรวมแบบสอบถาม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์วิไล สุเมธาพันธุ์ ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย โดยเฉพาะอาจารย์สุธีรา สุเมธาพันธุ์ ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่จารึกนามไว้ ณ ที่นี้

หากการวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการสร้างสรรคอบุบาง ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีนี้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีและบูรพจารย์ที่ได้มีเมตตาอบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยได้มีโอกาสทำการวิจัยครั้งนี้

วีระ สุเมธาพันธุ์

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ค่านิยมในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
วิธีดำเนินการวิจัย	7
ลำดับขั้นของการนำเสนอข้อมูล	10
2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความหมายของการบริหารงานบุคลากร	11
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร	14
หลักการบริหารงานบุคลากร	16
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	18
การชำรงรักษามูลค่าบุคลากร	24
การพัฒนาบุคลากร	34
การให้พ้นจากงาน	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44

3	วิธีดำเนินการวิจัย	49
	ประชากร	49
	กลุ่มตัวอย่างประชากร	49
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
	การสร้างเครื่องมือ	51
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4	การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และคณาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงาน บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด ใหญ่ทั้ง 4 กำน	67
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ ที่มีต่อการ บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 4 กำน	102
	ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 4 กำน	104

บทที่

หน้า

5	สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	111
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	111
	สมมุติฐานของการวิจัย	111
	วิธีดำเนินการวิจัย	112
	สรุปผลการวิจัย	113
	อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	119
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	129
	บรรณานุกรม	130
	ภาคผนวก	135
	ประวัติผู้เขียน	151



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	รายชื่อโรงเรียน จำนวนคณาจารย์และนักเรียน 8
2	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและคณาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกแต่ละโรงเรียน 49
3	จำนวนข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 51
4	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน จำแนกแต่ละโรงเรียน 54
5	จำนวนแบบสอบถามที่ใช้จริงในการวิจัย 55
6	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกลักษณะตามเพศ 60
7	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา 62
8	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 65
9	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 68
10	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการช้ารักษาบุคลากร 75
11	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 87
12	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน 96
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และคณาจารย์ ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 4 คำน 102

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกลักษณะตามเพศ	61
2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	63
3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน	66
4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร	71
5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการ ธำรงรักษามูลค่า	80
6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการ พัฒนามูลค่า	91
7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนกับกลุ่มคณาจารย์ เกี่ยวกับการ ให้ทุนจากงาน	99

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย