



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่รัฐมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ให้สามารถอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ มีความสามารถประกอบอาชีพตามควรแก่วัย และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดี ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และรัฐได้กำหนดเป็นแนวนโยบายการศึกษาของรัฐไว้ว่า "รัฐพึงจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึงบริบูรณ์ สำหรับสถานศึกษาของรัฐและของท้องถิ่นต้องจัดให้เปล่า" โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการควบคุมและกำกับระบบการประถมศึกษาของประเทศ ให้บรรลุจุดหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536)

โรงเรียนประถมศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ต่างก็มีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ 6 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายของโรงเรียนให้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529)

ในการบริหารงานการศึกษา ทรัพยากรที่ใช้ประกอบด้วยทรัพยากรหลัก 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ บุคลากรได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ในงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมาเอง (วิจิตร ศรีสอาน, 2525) อีกทั้งตัวผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความล้มเหลว หรือความสำเร็จของการจัดการศึกษาในโรงเรียน (ภิญโญ สาร, 2516) เพราะครูใหญ่จะทำงานแต่ลำพังให้สำเร็จนั้นไม่ได้ ต้องอาศัยทีมของคนที่จะมาร่วมงาน ดังนั้นครูใหญ่จะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีด้วย (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534)

เมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญแล้ว จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีขวัญกำลังใจดี อันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532)

ฉะนั้นจึงมีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญ จะขาดไม่ได้ในการบริหารงาน กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกหน่วยงาน เพราะคนจะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้น อีกทั้งบุคลากรต้องมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยเสมอ จึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารจะมีวิธีการอย่างไรในการบริหารงานบุคคล

ในปีการศึกษา 2537 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 31,402 โรงเรียน โดยกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ของประเทศซึ่งในจำนวนโรงเรียนทั้งหมดนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา จำนวน 12,270 โรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังตั้งอยู่ในชนบทห่างไกล ลักษณะการตั้งบ้าน-

เรือนกระจัดกระจายตามอาชีพเกษตรกรรม อันส่งผลทำให้โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก และมีแนวโน้มว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังสถิติปีการศึกษา 2533, 2534, 2535 และ 2537 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา มีจำนวน 11,185 11,348 11,696 และ 12,270 โรงเรียนตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537) และเหตุผลที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนลดลงก็คือ เป้าหมายลดอัตราการเพิ่มประชากรของประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ให้เหลือร้อยละ 1.2 ในระยะสิ้นแผนอันส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาจะยังมีขนาดเล็กลง

เมื่อโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จึงก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการศึกษาที่สำคัญ 3 ประการ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้เสนอไว้ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่อนข้างต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะขาดความพร้อมในหลายด้าน เช่น จำนวนครู จำนวนนักเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งสิ้น

2. บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขวัญกำลังใจน้อยกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่

3. การได้รับงบประมาณจะได้รับน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้วัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะวัสดุทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นบางอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่สามารถจัดหามาใช้ได้

จากปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้กล่าวแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังพบปัญหาที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร คือ โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการบริหารงานเกือบทุกด้าน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

ครู ผู้บริหารยึดความเห็นความรู้สึกร่วมตัวมากกว่าระบบคุณธรรม และใช้ผลการประเมินเฉพาะ เพื่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเท่านั้นไม่ได้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

ส่วนปัญหาในด้านคุณภาพของนักเรียน เท่าที่พบจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยของบุคคลและสถาบันต่าง ๆ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และมีความแตกต่างกันมาก ตามสภาพภูมิศาสตร์ ขนาดของโรงเรียน สังกัด ตลอดจนลักษณะที่เป็นโรงเรียนในเมืองและชนบท โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530) และปัญหาด้านการใช้ทรัพยากรบุคคล ในบางโรงเรียนครูเกิน บางโรงเรียนครูขาด ในโรงเรียนที่ครูมีจำนวนน้อยครูแต่ละคนต้องทำงานหลายด้านซึ่งไม่ตรงกับวุฒิและความถนัด (ประจักษ์ พวงนัคนาคาและคณะ, 2534) และจากรายงานผลภาวะการขาดแคลนครูในโรงเรียนประถมศึกษาว่ามีการนำครูที่สอนระดับประถมศึกษา ไปสอนระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาขยายโอกาส อีกทั้งยังพบว่า ขนาดและสถานที่ตั้งของโรงเรียนประถมศึกษาก็มีผลต่อภาวะการขาดแคลนครูด้วย โรงเรียนที่มีขนาดเล็กหรือตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ทุรกันดาร มีแนวโน้มในการขาดแคลนครูสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือตั้งอยู่ในชุมชน ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง พัทธยา เขตชุมชนอุตสาหกรรม ชุมชนเกษตรกึ่งอุตสาหกรรม เขตที่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว มักพบว่า ครูที่มีวุฒิและมีความสามารถพิเศษ จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการทำให้ครูเหล่านี้ลาออกไป อันส่งผลให้โรงเรียนขาดแคลนครูที่มีความสามารถพิเศษ (กิ่งเกียรติ สหวรรณางกูร, 2537) และจากผลการตรวจราชการ ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2538 ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการทำให้ทราบว่า การวางแผนอัตรากำลังครูของสถานศึกษาบางแห่งในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในท้องถิ่นทุรกันดารและห่างไกล อัตรากำลังครูขาดแคลนในขณะที่โรงเรียนในเขตชุมชนและพื้นที่เจริญ อัตรากำลังครูจะเกินเกณฑ์ที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538)



เท่าที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีภารกิจหลักคือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กนักเรียนจำนวน 6,805,761 คน การที่จะดำเนินภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามนโยบายและ เป้าหมายที่กำหนดต้องอาศัยกลไกที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จากการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 ในระยะครึ่งแผน พบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลยังมีปัญหาอยู่บางประการ เช่น ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นำมาซึ่งปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัญหาด้านความเสมอภาคในการกระจายอัตรากำลังครูก็ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในบางโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมาก ด้านการพัฒนาบุคลากรก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งยังไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรในสังกัด

จากปัญหาดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร การกระจายอัตรากำลังครู และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีบุคลากรในสังกัดจำนวนมากปฏิบัติงานครอบคลุมอยู่ทุกพื้นที่ เขตการศึกษา 1-12 การที่จะดำเนินงานด้านบุคลากร เหล่านั้นให้ได้ทั่วถึงจึงจำเป็นต้องกระจายการดำเนินงานลงสู่ภูมิภาค (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

สำหรับ เขตการศึกษา 12 มีจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ซึ่งก็คือพื้นที่บริเวณชายฝั่งตะวันออก เป็นเขตเศรษฐกิจจำเพาะที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเป็นพิเศษมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2524 จนถึงปัจจุบัน และในแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ได้กำหนดให้พื้นที่บริเวณนี้เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ และเป็นประตูทางออกสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงได้รับการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น ด้านการบริการ ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม มีการขยายตัวด้านเศรษฐกิจ ประชากรมีการย้ายถิ่นเข้ามาเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2536) และจากการศึกษาอัตราการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 พบว่า มีเด็กนอกเขตบริการที่อพยพเข้ามาเรียนมากที่สุดกว่าทุกเขตการศึกษา เมื่อเทียบกับอัตราการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนของแต่ละจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534) สภาพการพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวทำให้มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นและมีการโยกย้ายของประชากรเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2536) จึงมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมแล้วยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการทางการศึกษาของชุมชนด้วย เมื่อโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีหน้าที่ให้บริการด้านการจัดการศึกษา จึงต้องพัฒนาการบริหารงานการศึกษาทุกด้าน ให้สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและความต้องการของชุมชน

นอกจากนี้สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของเขตการศึกษา 12 ยังมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากที่อื่น คือ ทางด้านทิศเหนือของเขตการศึกษา 12 จะเป็นที่ราบสูงมีภูเขามาก ระหว่างภูเขาเป็นที่ราบ พื้นที่บางส่วนอยู่ติดกับชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก พื้นที่บางส่วนเป็นเกาะ และส่วนหนึ่งเป็นบริเวณชายแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา เช่น จังหวัดปราจีนบุรีและตราด ซึ่งได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการสู้รบและความมั่นคงปลอดภัยอยู่เสมอ จึงเป็นพื้นที่ลำบากทุรกันดารและเสี่ยงอันตราย ข้าราชการครูไม่อยากจะอยู่ปฏิบัติงาน มีการขอย้ายออกจากพื้นที่ในอัตราสูงทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังครู (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 12, 2538) จากสภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่าย่อมมีผลกระทบต่อข้าราชการครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ ความ

ปลอดภัยในชีวิต การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 เพื่อจะได้หาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

2. การศึกษาครั้งนี้ จะใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้คือ

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการทำงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การให้พ้นจากงาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมที่ครอบคลุมการแสวงหาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลและการให้พ้นจากงาน

การแสวงหาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคล ตามความต้องการของหน่วยงานและเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย การวางแผน กำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก

การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้ค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือจากผลของการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจ่ายเงินเดือน และการให้ประโยชน์เกื้อกูล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเพื่อพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การให้พ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคคลออกจากหน่วยงานโดยการโอน การลาออกและการเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ หรือครูผู้สอนที่รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ที่ปฏิบัติการอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ครู-อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

เขตการศึกษา 12 หมายถึง เขตจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ นำไปประกอบการพิจารณาการจัดการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ

ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ หรือครูผู้สอนที่รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ที่ปฏิบัติการอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 726 คน และครูอาจารย์ จำนวน 4,277 คน รวมประชากรจำนวน 5,003 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 259 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จากประชากร 726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนประชากรเป็นรายจังหวัด โดยใช้สูตรของ Yamane (1973)

ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 356 คน จาก

ประชากรทั้งหมด 4,277 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนประชากรเป็นรายจังหวัด โดยใช้สูตรของ Yamane (1973)

รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 615 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา ครอบคลุมการแสวงหาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การให้พ้นจากงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ครอบคลุมการแสวงหาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การให้พ้นจากงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบถามด้วยตนเอง และรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์/และด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ลำดับขั้นตอนการ เสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอน
การเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การบริหารงาน
ในโรงเรียนประถมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ลำดับขั้นตอนในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก ประกอบด้วย ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอเชิญเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายชื่อ
โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประวัติผู้เขียน