

สภาและปัญหาการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เกอ ชาร์คร



นางสาวสุนากรรณ ทิวะบวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2533

ISBN 974-577-464-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

STATES AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION
IN SAINT PAUL DE CHARTRE SISTERS' SCHOOLS

Sister Sunakan Sivabovorn

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1990

ISBN 974-577-576-2



หัวข้อวิทยานิพนธ์

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือ
คณะภคินีเซนต์ปอล เกอ ชาร์ต

โดย

นางสาวสุนากรรณ ศิวะบวร


ภาควิชา

บริหารการศึกษา

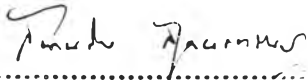
อาจารย์ที่ปรึกษา

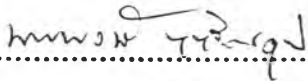
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย คันติเมธ

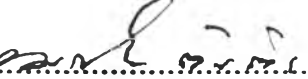
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชระมัย)

คณะกรรมการสอนวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย คันติเมธ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สุนทรภรณ์ ศิวะบรร : สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนในเครือคณะภคินี
เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร (STATES AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN
SAINT PAUL DE CHARTRE SISTERS' SCHOOLS) อ.ที่ปรึกษา :
ผศ.ดร.อมรชัย คันทิเมธ, 160 หน้า ISBN 974-577-464-2

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือ
คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร (2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินี
เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร
ทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหา การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน ปรากฏดังนี้ การสรรหา ส่วน
ใหญ่มี การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การมอบหมายงานที่สมมูลย์กับกำลังคน มีการคัดเลือก
บุคลากรใหม่โดยการทดสอบและทดลองปฏิบัติงาน การธำรงรักษา ส่วนใหญ่มีการประชุมพิเศษโดยผู้บริหาร มีอัตรา
เงินเดือนเท่าเทียมกับรัฐบาล มีสวัสดิการด้านการเงิน บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เมื่อมีผลงาน
ดีเด่นได้รับการยกย่องชมเชยและมอบสิ่งตอบแทน การพัฒนา มีการส่งบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนาทางวิชา
การ มีห้องวิชาการและห้องสมุดสำหรับครู มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนให้ใช้สื่อการเรียน
การสอนและเทคโนโลยี โดยครูผลิตขึ้นเองและทางโรงเรียนจัดให้ การให้พ้นจากงาน มีการกำหนดระเบียบ
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน มีบุคลากรลาออกไปทำงานอื่นปีละประมาณร้อยละ 1-5 สาเหตุที่ลาออก
เพราะเปลี่ยนอาชีพและได้งานอื่นที่ดีกว่า มีการจัดบริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูที่พ้นจากงานและพ้น
จากตำแหน่ง บุคลากรที่เกษียณอายุมีน้อย และการเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรมน้อยเช่นกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาและธำรงรักษาอยู่ในระดับน้อย และปัญหาด้านการ
พัฒนาและการให้พ้นจากงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาควิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2532

ลายมือชื่อนิติ ศุภกมล ฝ่องบรร
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อ.ค.ค.ค.ค.ค.
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



SISTER SUNAKUN SIVABOVORN : STATES PROBLEMS OF PERSONNEL
ADMINISTRATION IN SAINT PAUL DE CHARTRE SISTERS' SCHOOLS : THESIS
ADVISOR : ASST. PROF. AMORNCHAI TANTIMEDH. Ph.D.160 PP. ISBN 974-577-
464-2

Aims : (1) To study the states of Personnel Administration in Saint
Paul de Chartre Sisters' School (2) To study the problems of Personnel
Administration in Saint Paul de Chartre Sisters' Schools.

Findings : State of Personnel Administration in Saint Paul de Chartre
Sisters' Schools concerns four tasks. There are personnel recruitment,
maintenance, development and withdrawal. Recruitment : Man Power Planning -it
is the plan in accepting employees according to their abilities and
experiences. Every employee should be under probation until the
administrators are satisfied with his or her performances and behavior.
Maintenance : Orientation for new employees to introduce the school's teaching
policies and school regulations. The salary is regulated by the government and
includes fringe benefits. Development : Employees are sent for seminars about
teaching methods. There are exclusive library and instructional rooms for the
teachers. Meetings are held from time to time in order to share different
ideas with make the teaching more profitable to the students. Withdrawal :
They have their own regulations about retirement. Each year about 1-5 % of
employees resign. The reasons include getting a better job. Retiring
employees receive many kinds of benefits from the school according to the
reasons for their resignation. A few old age employees retire and they seldom
retain an interest in school affairs

Problems about Recruitment and Maintenance are very few. Problems
about Development and Withdrawal are very rare.

ภาควิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2532

ลายมือชื่อนิติ อรุณชัช วัฒนเมธ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อรุณชัช วัฒนเมธ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ใ้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิจัยจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ขอขอบคุณมาแมร์มีเรียม กิจเจริญ อธิการิณี เวโรนิก กลิ่นไกร และพี่น้องนักบวชคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ตลอดจนคณาจารย์โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ที่กรุณาให้โอกาสและอำนวยความสะดวกในความสำเร็งนี้

สุนากรรณ ศิวะบรร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมา /ความสำคัญ/หลักการและเหตุผล.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
วิธีดำเนินการวิจัย.....	5
ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล.....	6
2. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร.....	11
ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคลากร.....	11
กระบวนการในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.....	13
ก. การให้ได้มาซึ่งบุคลากร.....	13
ข. การบำรุงรักษาบุคลากร.....	16
ค. การพัฒนาบุคลากร.....	19
ง. การให้พ้นจากงาน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	29
วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์.....	33
สถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์.....	33
สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคลากร.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	61
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร.....	64
ปัญหาการบริหารงานบุคลากร.....	102
5. สรุปผลการวิจัย.....	110
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	110
วิธีดำเนินการวิจัย.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	122
ข้อเสนอเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	122
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	123
รายการอ้างอิง.....	124
ภาคผนวก.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	160



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามรายชื่อโรงเรียน.....	30
2 สถานภาพส่วนตัวของผู้รับการสัมภาษณ์.....	34
3 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร.....	35
4 การวางแผนอัตรากำลัง.....	36
5 การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคลากร.....	37
6 การประกาศรับบุคลากรใหม่.....	38
7 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร.....	39
8 การจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่.....	40
9 ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุ.....	41
10 การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่.....	42
11 การกำหนดอัตราเงินเดือน.....	43
12 รูปแบบการจัดให้บุคลากรมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน.....	44
13 ความเหมาะสมของปริมาณและประเภทของงาน.....	45
14 การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างอิสระ.....	46
15 การยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่.....	47
16 การปูนบำเหน็จความดีความชอบ.....	48
17 การจัดให้มีสวัสดิการด้านการเงิน.....	49
18 การจัดบริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย.....	50
19 รูปแบบของการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร.....	51
20 การติดตามผลหรือการรายงานการพัฒนาบุคลากร.....	52
21 รูปแบบการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน.....	53
22 ผลการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน.....	54
23 การจัดให้มีห้องสมุดวิชาการ.....	55
24 การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	บุคลากรลาออกไปทำงานที่อื่นในแต่ละปี.....	57
26	สาเหตุของการลาออกของบุคลากร.....	58
27	หลักเกณฑ์การจ้างทำเหมา.....	59
28	การจ้างให้ความรู้แนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากร.....	60
29	การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม.....	61
30	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
31	การวางแผนกำลังคน.....	64
32	ความสมดุลย์ของอัตรากำลังคนกับปริมาณงาน.....	65
33	การติดต่อหาแหล่งกำลังคนและการประกาศรับสมัคร.....	66
34	การตั้งกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคลากรใหม่.....	67
35	การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ.....	68
36	การกำหนดเกณฑ์ในการทดลองปฏิบัติหน้าที่.....	69
37	การแนะนำบุคลากรใหม่ให้เข้าใจภาระหน้าที่.....	70
38	การให้คู่มือปฏิบัติงาน.....	71
39	การควบคุมดูแลบุคลากรที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด.....	72
40	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่.....	73
41	การแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้ประสบผลสำเร็จ.....	74
42	ความเหมาะสมของปริมาณและลักษณะของงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติ.....	75
43	การปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพให้ทัดเทียมกับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาล.....	76
44	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ.....	77
45	การส่งเสริมสนับสนุนครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติ.....	78
46	การจัดสวัสดิการด้านการเงิน.....	79
47	ความพึงพอใจบรรยากาศในการปฏิบัติงาน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48 การบริการเกี่ยวกับการดูแลตรวจสุขภาพ.....	81
49 การประเวณีผล.....	82
50 การยกย่องชมเชยและให้เกียรติครู.....	83
51 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์.....	84
52 การจัดให้มีเกณฑ์การประเมินผล.....	85
53 การจัดคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ.....	86
54 การบริการเอกสารหนังสือให้ครู.....	87
55 การสำรวจวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	88
56 การไปเยี่ยมเยียนดูการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่น.....	89
57 การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่.....	90
58 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน.....	91
59 การสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอน.....	92
60 การแนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ.....	93
61 การคัดเลือกครูเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ.....	94
62 การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ให้พ้นจากงาน.....	95
63 การให้ครูลาออกแสดงความคิดเห็น.....	96
64 ปริมาณการลาออกของบุคลากร.....	97
65 สาเหตุที่บุคลากรลาออก.....	98
66 การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อพ้นจากตำแหน่ง.....	99
67 การบริการสวัสดิการแก่ครูที่พ้นจากงาน.....	100
68 การเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรม.....	101
69 ปัญหาการบริหารบุคลากรด้านการสรรหา.....	102
70 ปัญหาการบริหารบุคลากรด้านการธำรงรักษา.....	104
71 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนา.....	106
72 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการให้พ้นจากงาน.....	108