

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาประเทศในเชิงคุณภาพนั้นได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ประการที่สำคัญที่สุดคือประชากรที่มีคุณภาพ เพราะประชากร เป็นทั้งปัจจัยในการพัฒนาโดยตรง และเป็นทั้งผู้ประสานปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกันเพื่อกำเนินการพัฒนาประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประชากรจะมีคุณภาพใดของอาศัยการศึกษาซึ่งมีทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน การศึกษาในระบบโรงเรียนจะดีและมีคุณภาพที่จะส่งเสริมประชากรใดของอาศัยครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการโดยรอบคอบขึ้นในตัวผู้เรียน การที่จะให้ใคร่ครวญซึ่งครูที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเฝ้าทำหน้าที่ดังกล่าวใดของอาศัยสถาบันการผลิตและฝึกหัดครู สถาบันการผลิตและฝึกหัดครูที่ผลิตครูมากที่สุดและสำคัญที่สุดได้แก่วิทยาลัยครู ซึ่งสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยครูมีอยู่ 36 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย วิทยาลัยครูจะผลิตครูให้มีคุณภาพโดยขึ้นอยู่กับการบริหารของวิทยาลัยครูนั้น ๆ การบริหารวิทยาลัยครูมีงานอยู่หลายประเภทด้วยกันคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักศึกษา การบริหารงานธุรการ-การเงิน อาคารสถานที่ ตลอดจนการบริการและการบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน งานบริหารทั้งหมดอย่างนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลิตครูให้มีคุณภาพใดมาตรฐาน แต่บรรดาการบริหารเหล่านี้การบริหารงานบุคคลนับว่าสำคัญที่สุด อาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารคือไม่ว่าการบริหารงานใดของอาศัยบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติ งานจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคน หากใครคนใดมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในปริมาณที่เพียงพอ มีความพึงพอใจที่จะอยู่ และพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานซึ่งเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่เสมอ พร้อมกันนั้นก็มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อ

ให้บรรดาคณะผู้ประสงค์ขององค์การแล้ว ก็จะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้า แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้ของอาศัยการบริหารงานบุคคลที่ดีที่เหมาะสม ตรงกันข้ามถ้าการบริหารงานบุคคลไม่ดีก็ไม่สามารถที่จะหาบุคคลดังกล่าวมาปฏิบัติงานได้ หรือไม่สามารถรักษาบุคลากร หรือพัฒนาบุคลากรใหม่ปฏิบัติงานให้บรรดาคณะผู้ประสงค์ได้ องค์การนั้นก็ล้มเหลว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของวิทยาลัยครู เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือ ให้โคครูที่มีคุณภาพดังกล่าวแล้วขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูจึงมีผลต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญและอยู่ประสานปัจจัยอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

สมพงษ์ เทษมสิน กล่าวว่า การพัฒนาประเทศเป็นการระดมปัจจัยต่าง ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องพัฒนาทั้งด้านการบริหารและพัฒนาคนคน สำหรับคนนั้นจำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถ้าคนสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างก็จะสำเร็จรวดเร็วด้วยดีและรวดเร็ว แต่ก็มีปัญหาอยู่ว่าการหาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานทุกด้านเป็นเรื่องสุดวิสัย แต่อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้มาก¹

บุญโญ สาคร กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเล็ยอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้นถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายใหม่ปฏิบัติงานชั่วไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลก็ได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ²

¹สมพงษ์ เทษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 1 - 2.

²บุญโญ สาคร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า ก.

เอควิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) กล่าวว่า "การศึกษาและพัฒนาหนทางที่จะรวมคนอย่างมีประสิทธิภาพเข้าในองค์กรต่าง ๆ ที่สังคมต้องการเป็นภาระของการบริหารงานบุคคล"¹

เรนซิส ลีเคอร์ท (Rensis Likert) กล่าวว่า กิจกรรมทั้งหมดไม่ว่าของธุรกิจใด บุคคลเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้กำหนด ไม่ว่าโรงงาน สำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกล และสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดจะไม่ก่อให้เกิดการผลิตแต่อย่างใด หากไม่มีคน ในบรรดางานของการบริหารทั้งหมด การบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เป็นหัวใจของงานทั้งหลาย เพราะองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล²

จอห์น พอล โจนส์ (John Pual Jones) กล่าวว่า "การบริหารบุคคลมีบทบาทสำคัญมากในการบริหาร...."³

วิลเลียม บี. แคสเคเตอร์ (William B. Castetter) กล่าวว่า ความสำเร็จทางการศึกษาส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลและประสิทธิภาพในการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลและกลุ่มบุคคล ตัวโรงเรียน จุดมุ่งหมาย เงิน

¹Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management, 3d ed. (New York: McGraw-Hill Book Co., 1971), p. 3.

²Rensis Likert, The Human Organization: Its Management and Value (New York: McGraw-Hill Book Co., 1976), p. 1.

³John Pual Jones, "Today's Role and Scope of Personnel Administration in Management", Handbook of Modern Personnel Administration (New York: McGraw-Hill Book Co., 1972), pp. 1-3.

โครงการที่ดี ความเป็นผู้นำส่วนนี้มีความจำเป็นและสำคัญ แต่องค์ประกอบอย่างเดียวกันที่สำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษาคือ คนที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เด็กและเยาวชนให้เป็นคนที่ยังปรารถนา¹

เกษม สุวรรณกุล กล่าวว่า "...ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนี้มีมากจนกระทั่งนักบริหารกล่าวว่า การบริหารนั้นที่แท้จริง ก็คือการบริหารงานบุคคลนั่นเอง"²

การฝึกหัดครูได้เริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2435 โดยการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู อาจารย์ขึ้นเป็นครั้งแรก อาศัยโรงเรียนเลี้ยงเด็กสะพานคำ ถนนบำรุงเมือง พระนคร โรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นโรงเรียนหลวงประเภทโรงเรียนสอนวิชาชีพพิเศษ สังกัดกรมศึกษาธิการเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 สอนในระดับประโยคครูประถม มีนายเชษ กรีนรอด ชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่ ตอนเริ่มแรกมีนักเรียนสามคน คือ นายนกยูง วิเศษกุล (พระยาสุรินทราชา) นายบุญรอด เศรษฐบุตร (พระยาภิรมย์ภักดี) และนายสุ่ม³

ตั้งแต่นั้นมาการฝึกหัดครูก็ได้ขยายและเพิ่มจำนวนขึ้นตามลำดับ เพราะประชาชนสนใจทางการศึกษามากขึ้นนิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการขาดแคลนครูที่จะสอน กับทั้งทางราชการมองเห็นความสำคัญของการศึกษา และ

¹William B. Castetter, The Personnel Function in Educational Administration (New York: Macmillan Publishing Co., 1976), p. 4.

²เกษม สุวรรณกุล, "บทบาทของผู้อยู่บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล", ใน บริหารการศึกษา 15, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ภาควิชาบริหารการศึกษา, 2522), ไม่มีเลขหน้า.

³กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ 2435 - 2507 (พระนคร: องค์การการศึกษาศรีศกฯ, 2507), หน้า 102.

เห็นว่าครุมีความสำคัญต่อการให้การศึกษา จึงมีนโยบายที่จชตผลิตครูให้เพียงพอแก่ความต้องการทางการศึกษาของประชาชน จนถึงกับได้ตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการเมื่อ พ.ศ. 2497 โดยรวมการฝึกหัดครูไว้ด้วยกัน เพื่อประหยัดและประสิทธิภาพในการปรับปรุงครูให้มีปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น¹

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการฝึกหัดครูในความรับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครูซึ่งยังเป็นผลอยู่ในปัจจุบันคือ การประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ยกฐานะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิถีสู่ฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยให้กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่กรมการฝึกหัดครูตามที่เห็นสมควรเพื่อกำเนินกิจการวิทยาลัยครู ทั้งนี้โดยแยกเป็นพิเศษจากงบประมาณเพื่อการอื่นของกรมการฝึกหัดครู

ต่อมาได้มีการแบ่งกลุ่มวิทยาลัยครูซึ่งมีอยู่ 36 แห่งออกเป็น 6 กลุ่ม เพื่อให้วิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้เคียงกันมีโอกาสร่วมมือกันเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ กลุ่มวิทยาลัยครูทั้ง 6 กลุ่มประกอบด้วยวิทยาลัยครูดังต่อไปนี้

ก. กลุ่มวิทยาลัยครูนครหลวง มี 6 วิทยาลัย

1. วิทยาลัยครูจันทระเกษม
2. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
4. วิทยาลัยครูสวนดุสิต
5. วิทยาลัยครูพระนคร
6. วิทยาลัยครูธนบุรี

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ 2435 - 2507

- ข. กลุ่มวิทยาลัยครุภาคใต้ มี 5 วิทยาลัย
1. วิทยาลัยครุยะลา
 2. วิทยาลัยครูสงขลา
 3. วิทยาลัยครุนครศรีธรรมราช
 4. วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
 5. วิทยาลัยครูภูเก็ต
- ค. กลุ่มวิทยาลัยครุภาคตะวันตก มี 4 วิทยาลัย
1. วิทยาลัยครุนครปฐม
 2. วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
 3. วิทยาลัยครูกาญจนบุรี
 4. วิทยาลัยครูเพชรบุรี
- ง. กลุ่มวิทยาลัยครุภาคกลาง มี 5 วิทยาลัย
1. วิทยาลัยครูเทพสตรี ลพบุรี
 2. วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
 3. วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์
 4. วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา
 5. วิทยาลัยครูจันทบุรี
- จ. กลุ่มวิทยาลัยครุภาคเหนือ มี 8 วิทยาลัย
1. วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก
 2. วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
 3. วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
 4. วิทยาลัยครุนครสวรรค์
 5. วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
 6. วิทยาลัยครูเชียงใหม่
 7. วิทยาลัยครูเชียงราย
 8. วิทยาลัยครูลำปาง

- ฉ. กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 8 วิทยาลัย
1. วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
 2. วิทยาลัยครูสกลนคร
 3. วิทยาลัยครูเลย
 4. วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
 5. วิทยาลัยครูมหาสารคาม
 6. วิทยาลัยครูนครราชสีมา
 7. วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
 8. วิทยาลัยครูสุรินทร์

น้อย สุปิงคลัตต์ เสนอแนะว่า เนื่องจากได้วิจัยงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยอย่างกว้าง ๆ จึงน่าจะทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูโดยเฉพาะ และอีกประการหนึ่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518¹

สุชาดา รัตนวิจิตร เสนอแนะว่าควรมีการวิจัยงานบริหารการศึกษาให้ลึกไปเป็นด้าน ๆ คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักศึกษา การบริหารงานธุรการและการเงิน และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อจะได้อะไรและรายละเอียดที่ลึกยิ่งขึ้น²

¹น้อย สุปิงคลัตต์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 79.

²สุชาดา รัตนวิจิตร, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลาง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 94-95.

ธงชัย มาศสุพงศ์ เสนอแนะว่า เนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 น่าจะได้วิจัยงานบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติใหม่ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารการศึกษามรรลุผล¹

ควยเหตุผลดังกล่าวแล้ว คือ การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของชาติและการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม ประกอบกับได้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครู ตลอดจนขอเสนอแนะของผู้ที่เคยวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูที่จะมีการวิจัยให้ลึกเป็นแก่นสาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ปัญหา กำหนดนโยบายที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กับทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาการบริหารงานบุคคลอีกโสดหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดที่จะทำการวิจัยในเรื่องการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ก. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย เกี่ยวกับการได้บุคคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พนจากงาน

ข. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของอาจารย์ผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการได้บุคคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พนจากงาน ตามที่ปฏิบัติจริงและตามที่คาดหวังใหม่ปฏิบัติ

¹ธงชัย มาศสุพงศ์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 92.

ค. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงกับการคาดหวังให้ปฏิบัติเกี่ยวกับ การได้ บุคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พบนจากงาน ตามความเห็นของอาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนรวมกัน

ง. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ก. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย สังกัด กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

ข. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการให้ใ้บุคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พบนจากงาน

นิยามต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยครู

หมายถึง วิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

อาจารย์ผู้บริหาร

หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ทางการบริหารระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู คือ อธิการ รองอธิการฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าสำนักงานงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ

อาจารย์ผู้สอน

หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่ทางการสอน และมีได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในวิทยาลัยครู

การบริหารงานบุคคล

หมายถึง งานหลักสำคัญ ๆ ทางการบริหารงานบุคคล คือ การใ้บุคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พบนจากงาน

การใ้บุคลากรมา

หมายถึง การใ้ใ้มาซึ่งบุคลากร ประกอบด้วย กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การนำใ้เข้าสู่หน่วยงาน และการทดลองปฏิบัติงาน

การบำรุงรักษา

หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนสนใจใฝ่บุคลิกภาพปฏิบัติงาน

การพัฒนา

หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานใหญ่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การให้พินิจจากงาน

หมายถึง การให้บุคลากรพินิจจากหน้าที่การงาน ควบคุมผลต่าง ๆ เช่น ลาออก เกษียณ ทำผิดวินัย หย่อนสมรรถภาพ ตลอดจนการโอน หรือ การย้ายระหว่างวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ก. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ของวิทยาลัยครูในประเทศไทย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้น (stratified random sampling) จากกลุ่มวิทยาลัยครู 6 กลุ่ม ๆ ละ 3 แห่ง โดยวิธีจับฉลาก

รวม 18 แห่ง ได้จำนวน 449 คน.

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มอาจารย์ผู้บริหาร ได้แก่อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอธิการ รองอธิการ ฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ ทุกคนในวิทยาลัยครูที่สุ่มตัวอย่างได้ รวม 144 คน

2. กลุ่มอาจารย์ผู้สอน ได้แก่อาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารตามข้อ 1. ร้อยละ 10 ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู 18 แห่ง ที่สุ่มได้ จำนวน 3050 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้น (stratified random sampling) ได้จำนวน 305 คน

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) และแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู

ค. การรวบรวมข้อมูล รวบรวมโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อม ผนวของคิควดแสดคตมปและจาทนาคังผู้วิจัยให้เรียบรอย เพื่อสะควกแกญคอบแบบสอบถามที่จะส่งคืน

ง. การวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัว วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ เสนอเป็นตาราง มีคำบรรยายประกอบ

2. ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็น เปรียบเทียบโดยใช้ z-test

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย

ก. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาการบริหารงานบุคคล

ข. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของวิทยาลัยครูที่จะปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การไคบุคคลากรมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พจนจากงาน ให้มีประสิทธิภพที่ยิ่งขึ้น

ค. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของกรมการฝึกหัดครูในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ลำดับชั้นการเสนอขอมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย ลำดับชั้นการเสนอขอมูล

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู การบริหารงานบุคคล การควบคุมการมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการไหลพนจากงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีรวบรวมขอมูล วิธีวิเคราะห์และการเสนอขอมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ขอมูล กล่าวถึง วิธีวิเคราะห์และการเสนอขอมูล ผลการวิเคราะห์ขอมูลส่วนตัวและความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมการมา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการไหลพนจากงาน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ขอเสนอแนะ