

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่หนึ่งของกรุงเทพมหานคร ตามมาตรา 89 (21) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานครนี้ กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาอยู่ 2 ระดับคือ ระดับประถมศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบดำเนินการ โดยสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และระดับอุดมศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวิทยาลัยเกื้อการุณย์ (โรงพยาบาลกลางและวชิรพยาบาล) เป็นผู้ดำเนินการในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 2 ระดับนี้ มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการอยู่ 3 หน่วยงานคือ

1. สำนักงานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนดังนี้

1.1 ในระบบโรงเรียน จัดเพียงระดับเดียว คือ ระดับประถมศึกษาได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันมีทั้งสิ้น 427 โรงเรียน ในพื้นที่ 36 เขต มีนักเรียนจำนวน 244,836 คน ครูอาจารย์จำนวน 12,888 คน (สำนักงานการศึกษา 2532 : 12-13)

1.2 นอกระบบโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนฝึกออาชีพและสารพัดช่าง ของ กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษา 2532 : 125) (สวนโรงเรียนสงเคราะห์เคลื่อนที่ เดิมมีอยู่ 3 โรงเรียน ปัจจุบันได้ยุบเลิกไปแล้วตั้งแต่ปี 2529)

2. สำนักงานการแพทย์มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยมีวิทยาลัยเกื้อการุณย์ (โรงพยาบาลกลางและวชิรพยาบาล) เป็นผู้ดำเนินการเพียงวิทยาลัยเดียว

3. สำนักงานเขต เดิมเรียกว่า "เขต" ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเรียกส่วนราชการเขต เป็น "สำนักงานเขต" (ตามมาตรา 60 (6) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) ซึ่งมีทั้งหมด 24 สำนักงานเขต และปัจจุบันได้แบ่งเขต

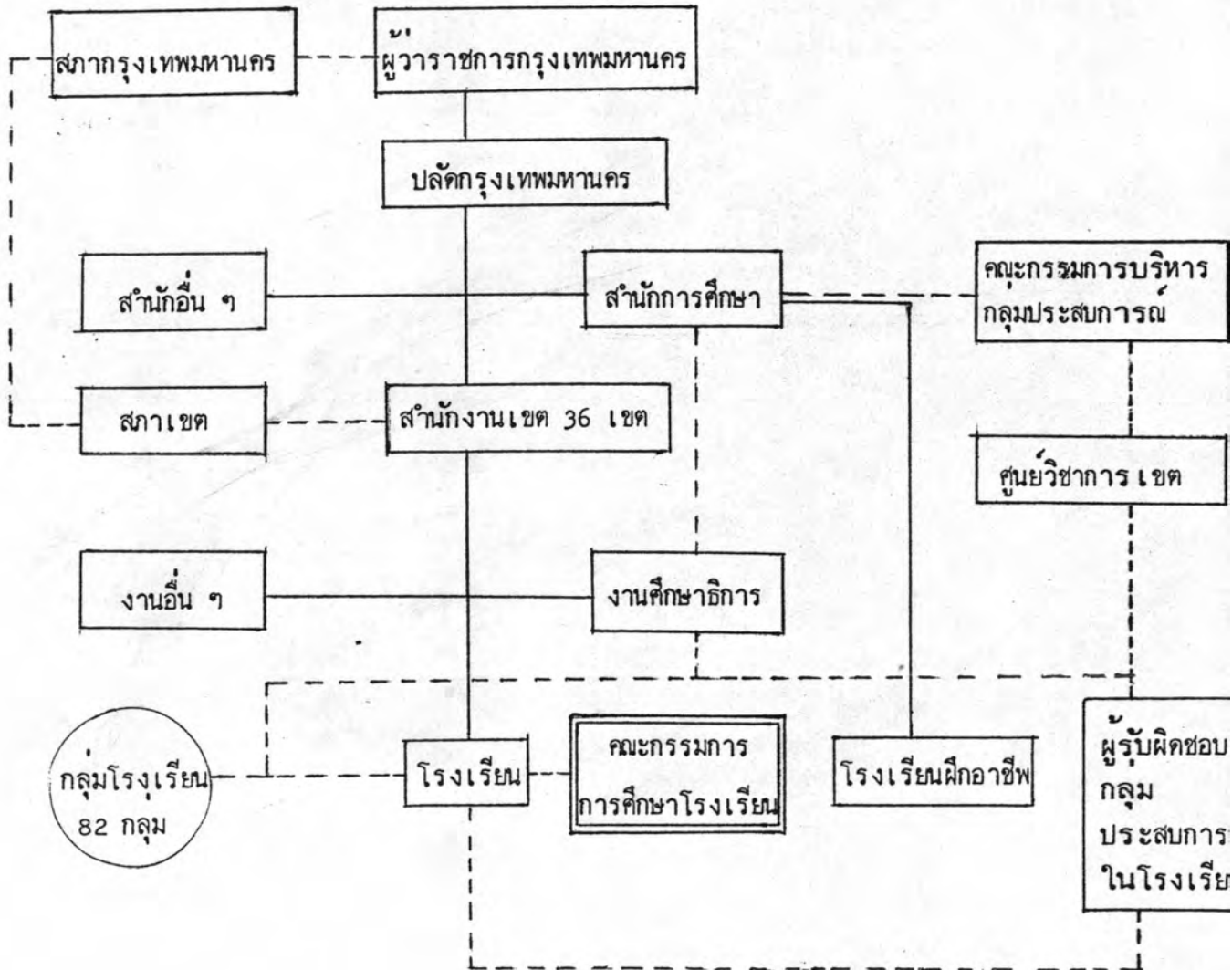
เพิ่มอีก 12 สำนักงานเขต (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ เขตใหม่ของกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 และประกาศลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2532) รวมเป็น 36 เขต โดยมีหัวหน้าสำนักงานเขต ซึ่งเดิมเรียกว่า "หัวหน้าเขต" เปลี่ยนเป็น "ผู้อำนวยการเขต" (ตามมาตรา 68 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการภายในเขต (ตามมาตรา 68 ของพระราชบัญญัติเดียวกัน) และมีอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ (ตามมาตรา 69 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) รวมถึงโรงเรียนในสังกัดของกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน รวมทั้งข้าราชการครูของกรุงเทพมหานคร จะขึ้นตรงต่อสำนักงานเขตต่าง ๆ ดังนั้นผู้อำนวยการเขตจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารการศึกษาและบริหารบุคลากรครูโดยร่วมกับสำนักงานการศึกษารับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา สำนักงานการศึกษาจึงเป็นเพียงหน่วยงานในการจัดการศึกษา ส่งเสริมงานด้านวิชาการและบุคลากรเท่านั้น มิได้มีอำนาจโดยตรงกับโรงเรียน และในส่วนของสำนักงานเขตนี้ จะมีงานศึกษาธิการเขตเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการด้านการศึกษาภายในเขต แต่ศึกษาธิการเขตก็มีได้มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการครูโดยตรง อำนาจบังคับบัญชาจึงอยู่ที่ผู้อำนวยการเขตเท่านั้น

ส่วนระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้นเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2532 โดยแบ่งอำนาจในการบริหารการศึกษออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

1. ระดับกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และ ปลัดกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษา
2. ระดับเขต ผู้มีอำนาจได้แก่ ผู้อำนวยการเขต โดยมีงานศึกษาธิการเขตเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
3. ระดับโรงเรียน ผู้มีอำนาจได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษา คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน โดยในระดับนี้มีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนเป็นคณะที่ปรึกษาของหัวหน้าสถานศึกษา (ผู้บริหารโรงเรียน) ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการ

การศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2532 ซึ่งระดับนี้เป็นระดับปฏิบัติการ

จากระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครดังกล่าวมาแล้วนั้น มีโครงสร้างการบริหาร ดังแผนภูมิต่อไปนี้



- ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
- ตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2532
- ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2525

แผนภูมิ : โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

จากโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ดังที่แสดงในแผนภูมิ
ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการและเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจบริหาร
ระดับหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีอำนาจหน้าที่และ
มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งตามขอบข่ายความรับผิดชอบ
ในการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษานั้นมีทั้งหมด 6 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการ
สอนหรือการบริหารวิชาการ (Curriculum and in struction) การบริหารบุคลากร
(Staff personel) การบริหารการเงินและธุรกิจ (Finance and business management)
การบริหารกิจการนักเรียน (Pupil personel) การบริหารอาคารสถานที่ (Physical
facilities) และการบริหารเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (School
community relationship) (Cambell et.al. : 1957)

ในการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 6 ด้านนี้ ถือว่ามีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน
ทุกด้าน แต่งานต่าง ๆ ในทุกค่านั้นจะดำเนินไปได้และบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นจะต้องอาศัย
บุคคล ดังนั้นจึงถือว่าบุคลากรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก การบริหารงานบุคลากรจึงถือ
ว่าเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง
อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ ธุรกิจและการเงิน แม้จะมีความสมบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความ
หมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะ
ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ผู้บริหารที่ดี คือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร
งานบุคคล สามารถทำให้บุคคลหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่เช่นเดียวกัน การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็น
เป็นงานหลักสำคัญในโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
ให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการบริหารการศึกษาถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของกรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้เพราะกรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การจัดการ
ศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมี
บทบาทในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประมาณร้อยละ 52 ของ
จำนวนเด็กในเขตการศึกษาภาคบังคับในเขตกรุงเทพมหานครและมีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด
จำนวน 427 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 244,836 คน มีห้องเรียนจำนวนทั้งสิ้น 8,066 ห้องเรียน
มีครูทั้งสิ้น 12,888 คน นักการภารโรงทั้งสิ้น 965 คน (สำนักการศึกษา 2532 : 12-13)

จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้นมีมาก ทั้งจำนวน โรงเรียน ห้องเรียน ครู นักเรียน และนักการภารโรง แต่ในส่วนของการบริหารบุคลากรนั้น จะแบ่งความรับผิดชอบกันไปตามสำนักงานเขต และโรงเรียนต่าง ๆ ตามระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่ได้อธิบายมาแล้ว และบุคลากรต่าง ๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนก็อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการทั้งที่กรุงเทพมหานครก็ได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข แต่ก็ยังไม่ได้รับผลเป็นที่น่าพอใจนัก ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพของท้องถิ่นและขนาดของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนที่อยู่ในเขตชั้นในหรือเขตชุมชน การคมนาคมสะดวก ส่วนโรงเรียนที่อยู่ชานเมือง การคมนาคมไม่สะดวก และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรมาก ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้มาก และสภาพปัญหาต่าง ๆ อีกหลายประการเกี่ยวกับผู้บริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ ดังนี้คือ

ก) จากการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525 - 2529) ด้านแผนพัฒนาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีดังนี้ คือ ปัญหาเรื่องบุคลากร อาคารสถานที่ โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและวิธีการดำเนินการยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้ปัญหาในด้านการศึกษายังปรากฏอยู่ เช่น อัตราการซ้ำชั้นของนักเรียน ยังอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมาย ปริมาณของครูในแต่ละโรงเรียนอยู่ในสัดส่วนที่ยังไม่เหมาะสม การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ และวิทยฐานะของครูในเขตที่อยู่ชานเมือง ยังทำไม่ทั่วถึง ไม่สามารถยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้โดยสมบูรณ์ (สำนักงานโยธาและแผน 2530 : 31)

ข) จากสภาพปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครในคานาคูมีดังนี้ คือ

1. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังขาดแคลนครู โดยเฉพาะสาขาวิชา เช่น ครูสอนพลศึกษา ครุนาฏศิลป์ ครูดนตรี ครูเกษตร ครูศิลปะ จำนวนหนึ่ง ซึ่งได้แก่ปัญหาในระยะสั้นโดยการจัดหลักสูตรอบรมครูสามัญ

ให้มีความรู้ความสามารถในการสอนกันต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งก็ได้ผล
ไม่สมบูรณ์นัก

2. ขาดแคลนครูในโรงเรียนที่อยู่ทางไกล การคมนาคมไม่สะดวก มักจะมี
ครูขอย้ายอยู่เป็นประจำ ซึ่งได้พยายามจัดสวัสดิการบ้านพักครู
ซึ่งก็ยังแก้ปัญหาได้ไม่มากนัก
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูโดยการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา
เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ อบรมความรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ
ผลิตเอกสารเป็นคู่มือ การเรียนการสอน ตลอดจนผลิตสื่อแนะนำวิธีการ
ใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบในการเรียนการสอน (สำนักงานการศึกษา 2528 : 7)

ค) จากแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร
ในส่วนที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนมีดังนี้ คือ

1. ปัญหาการบรรจุครู จ้างครู ย้ายครู ทำซ้ำมาก ไม่ทันกับความต้องการ
ของครู
2. ปัญหาต่านวินัย ได้แก่ ครูขาดคุณธรรม ระบบบริหารไม่เป็นไปตามขั้นตอน
3. ปัญหาการทำงานของโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากครูถูกยืมตัว
ไปช่วยราชการที่สำนักงานเขตหรือสำนักงานการศึกษาทำให้โรงเรียนขาดครู
ที่มีความรู้ความสามารถ (สำนักงานการศึกษา 2524 : 8)

ง) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารและผลงานของ
ผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษาของ วิจิต ทองนุ้ย และคณะ พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่
ผู้บริหารดีเด่นพบมากมี 4 ปัญหา และปัญหาที่สำคัญที่สุด คือปัญหาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ครู
นักเรียน และนักการภารโรง ซึ่งมีลักษณะและปัญหาแตกต่างกันออกไปแต่ละโรงเรียน แต่เมื่อจัด
ลำดับความถี่ของปัญหาในค่านี้นี้แล้ว พบว่าปัญหาเกี่ยวกับครูมีมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียน และ
ภารโรง ตามลำดับ (วิจิต ทองนุ้ย และคณะ 2527 : 80)

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ นับเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งบางปัญหาเป็นปัญหาเกี่ยวกับ
บุคลากรครูโดยตรง และบางปัญหาก็เกิดมาจากความบกพร่องในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียน ประกอบกับความสำคัญของบุคลากรครูที่มีต่อโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อค้นหาข้อความรู้ ข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

และนอกจากนี้ เพื่อเป็นการสนองนโยบายด้านบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2530 - 2534) คือ ปรับปรุงการบริหาร การนิเทศ การศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษา 2529 : 4) และเป็นการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2530 - 2534) เกี่ยวกับการบริหารเช่นกัน คือ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยปรับปรุงโรงเรียนให้มีมาตรฐานทัดเทียมกันและมีคุณภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนการสอน การบริหาร การนิเทศการศึกษา และปลูกฝังระเบียบวินัย ประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน (สำนักการศึกษา 2529 : 3)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ จะทำให้ได้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา และได้ทราบปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2530 - 2534) เพื่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้น
2. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในขอบเขตของงานใน 4 ด้าน คือ การจัดหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน
3. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้จะได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงปัญหาและสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ
 - 1.1 การจัดหาบุคลากร ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - 1.2 การบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การโอน-การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน
 - 1.3 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 1.4 การไต่สวนจากงาน ได้แก่ การโอน-การย้าย การลงโทษทางวินัย การลาออก การลดจำนวนบุคลากรลงงาน เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ถึงแก่กรรม
2. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาของสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา และบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดของกรุงเทพมหานคร
4. สำนักการศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร
5. สำนักงานเขต หมายถึง หน่วยงานรับผิดชอบในการแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร (ตามมาตรา 60 (6) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) ซึ่งแบ่งออกเป็น 24 เขตการปกครอง และปัจจุบันได้แบ่งเขตเพิ่มขึ้นอีก 12 เขต (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตใหม่ของกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 4 กันยายน 2532 และประกาศลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2532) รวมเป็น 36 เขต
6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา หรือสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อบ่งชี้ และแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นที่ 2 กลุ่มตัวอย่างประชากร

2.1 ประชากรของงานวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 คน จากจำนวนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 427 โรงเรียน ใน 36 เขต.

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเทียบ หากกลุ่มตัวอย่างประชากรของมอร์แกน (Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คน จากจำนวน 427 คน (ดูจากตารางในภาคผนวก จ.)

2.3 การสุ่มตัวอย่างประชากร ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก การสุ่มจะสุ่มแยกตามรายเขต เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่กระจายไปตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละเขต (ดูรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างประชากรในภาคผนวก ฉ.)

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมี 2 ชนิด คือ แบบตรวจสอบ (Check List) และแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ

(Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส

วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบ

(Check List)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียน เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านเอกสาร วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.2 ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นแบบสอบถาม ใช้วิธีรวบรวมดังนี้

4.2.1 การส่งแบบสอบถามผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเองที่

งานศึกษาธิการเขตทุกเขต โดยขอความอนุเคราะห์จาก

ศึกษาธิการเขต ในการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียน

ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร

4.2.2 การเก็บแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืน

ทางไปรษณีย์

- ชั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการและขั้นตอนดังนี้
- 5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์
หาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
 - 5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ของผู้บริหาร
โรงเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบ
ความเรียง
 - 5.3 ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ที่เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่ามัธยฐานเลขคณิต
(\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.)