แนวโน้มการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540 - 2549)

Trends in Personnel Administration of Primary Schools in Five Southern Border Provinces in the Next Decade (B.E. 2540 - 2549)

จตุพงศ์ แก้วใส

Jatoopong Kaewsai

เลขหมู่ LB2831.585.J5
เลขทะเบียน A36 2540
- 2 ก.ย. 2540

Order Key 13624
BIB Key 132705

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Education Thesis in Educational Administration
Prince of Songkla University

2540

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวโน้มการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540-2549)
ผู้เขียน นายจตุพงศ์ แก้วใส
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Panelists) เกี่ยวกับแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วงระยะ 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2549) ในด้านการสรรหาข้าราชการครู ด้านการพัฒนาข้าราชการครู ด้านการธำรงรักษาข้าราชการครู ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และด้านการพ้นจากงานของข้าราชการครู 2) เพื่อบูรณาการความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วงระยะ 10 ปีข้างหน้า 3) เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบที่กำหนด 5 ด้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในภูมิภาค 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในจังหวัดยะลา ปัตตานี สงขลา นราธิวาส และสตูล โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามตามกระบวนการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีจำนวน 3 รอบ ได้แก่ 1) แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีจำนวน 10 ข้อ 2) แบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ จำนวน 164 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามรอบที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบสอบถามรอบที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ ค่าฐานนิยมและค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม เพื่อสรุปเป็นแนวโน้มที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การสรรหาข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า การสรรหาต้องมีความยุติธรรม เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน ซึ่งส่วนกลางต้องกระจายอำนาจการสรรหาครูให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยสรรหาจากบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านสภาพสังคมของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. การพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้านั้น ครูต้องเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ และมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้ดี

โดยเฉพาะการพูดและการเขียน ส่วนผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เพื่อสร้างศรัทธาและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

3. การธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้านั้น ครูควรได้รับค่าตอบแทนและได้รับเงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนบรรยากาศในโรงเรียนและสวัสดิการครู ผู้บริหารต้องออกเยี่ยมบำรุงขวัญครู จัดสวัสดิการให้ครูมีที่อยู่อาศัย มีการประกันชีวิต การกู้เงินดอกเบี้ยต่ำ มีเบี้ยเลี้ยง เบี้ยกันดาร และให้อายุราชการทวีคูณและเหรียญราชการชายแดนในพื้นที่ทุรกันดารและเสี่ยงภัย รวมทั้งจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือว่าจ้างบริษัทเอกชน ในการดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนตลอดจนจัดตั้งหน่วยบริการประชาชนเพื่อทำหน้าที่ปฏิบัติการทางจิตวิทยา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า เป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบงาน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครู และในการประเมินผลให้มีหน่วยงานกลางสร้างเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งคู่มือการประเมิน และแบบประเมินที่มีมาตรฐาน

5. ด้านการพ้นจากงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า เน้นการกระจายอำนาจการย้ายและการโอนมายังจังหวัด โดยผ่านความเห็นชอบขององค์คณะบุคคล ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ และมีความเป็นธรรมปราศจากการใช้เงิน ส่วนการเกษียณอายุมีการเชิดชูเกียรติครูที่เกษียณอายุทุกคน โดยไม่ต้องร้องขอ

6. รูปแบบของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540-2549) **การสรรหาข้าราชการครู** ส่วนกลางมีบทบาท และหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย งบประมาณและกระจายอำนาจให้แก่จังหวัด จัดตั้งองค์กรพิเศษด้านการสรรหาครู โดยเน้นให้โรงเรียนและกรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการสรรหาครู **การพัฒนาข้าราชการครู** ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.กค.จังหวัด) ร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาข้าราชการครู **การธำรงรักษาข้าราชการครู** ให้ สปจ. และ อ.กค.จังหวัด ประสานงานกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล ความปลอดภัย และการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น สาย ศอ.บต. แก่ข้าราชการครูในพื้นที่ **การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู** ในระดับจังหวัดจัดตั้งสภาคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วยฝ่ายข้าราชการครูโดยตำแหน่ง ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิและฝ่ายผู้แทนครูที่มาจากการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนในระดับโรงเรียนจัดตั้งสภาคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกรรมการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากโรงเรียนไปยังจังหวัด และ **การพ้นจากงานของข้าราชการครู** ในระดับโรงเรียน ให้จัดตั้งสภาคณะกรรมการไตรภาคีมีบุคคล 3 ฝ่ายคือฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกรรมการโรงเรียน

Thesis Title : Trends in Personnel Administration of Primary Schools in Five Southern Border Provinces in the Next Decade (B.E 2540-2549)

Author : Mr. Jatoopong Kaewsai

Major Program: Educational Administration

Academic Year: 1997

Abstract

This research is intended 1) to investigate selected panelists' perceptions of the personnel administration trends of primary schools in five southern border provinces in the next decade (B.E. 2540-2549), in five areas: teacher recruitment, teacher development, teacher maintenance, teacher appraisal, and teacher discharge, 2) to identify visions and progressive ideas that may enhance the personnel administration in primary schools in five southern border provinces in the next decade (B.E.2540-2549), and 3) to propose an appropriate personnel administrative model of the primary schools in five southern border provinces for the next decade (B.E. 2540-2549).

The study, which was conducted by the purposive sampling method, consisted of twenty panelists from five southern border provinces : Yala, Pattani, Songkhla, Narathiwat and Satun. A delphi technique is utilized to achieve consensus among the panelists regarding the probable future of personnel administration. In collecting data following the delphi technique, the instruments designed by the researcher are three-round questionnaires ; the first round is an open-ended questionnaire, the second and the third round are 5-rating scale questionnaires. Median, Interquartile range, and Mode are used in data analysis.

The research findings are as follows :

1. As perceived by the panelists, the primary school teacher recruitment in five southern border provinces in the next decade are of fair quality and the area has authority to recruit regional persons to become teachers.

2. As perceived by the panelists, the primary school teacher development in five southern border provinces in the next decade should develop teachers' skills using new technology, methods of teaching, Thai language, support them for advanced studying, and research knowledge from various sources. Moreover, the school principals should be good morals.

3. As perceived by the panelists, the primary school teacher maintenance in five southern border provinces in the next decade should pay prevailing money for teachers teaching

more than 18 hours per week or working on weekend, prepare physical facilities, supplies and equipment, and also teacher services especially in sensitive areas : life insurance, housing allowances, and other special services. Besides, the schools should hire private watchmen and prepare services for psychological counselling.

4. As perceived by the panelists, about primary school teacher performance appraisal in five southern border provinces in the next decade should be evaluated for improving the working system and changing working behaviors. Moreover, the central responsible organizations should develop performance appraisal criterias and performance appraisal form which should be included in its manuals.

5. As perceived by the panelists, the primary school teacher discharge in five southern border provinces in the next decade should be fair and legal if conducted by the transfer committee. Moreover, the central responsible organizations should decentralize their authorities to the provinces, and retired teachers should be exalted.

6. A model of the personnel administration of primary schools in five southern border provinces in the next decade, as perceived by the panelists, is as follows : **teacher recruitment,** the central responsible organizations should have authority in making policies, budget and decentralization. The provincial education authority should form the special organization for provincial teacher recruitment, and school committee should have chances to recruit teachers, **teacher development,** the provincial education authority should co-ordinate the teacher institute for developing teachers, **teacher maintenance,** the provincial education authority should co-ordinate the administrative Center of the Southern Border Provinces to consider services, fringe benefits, safety, and payment, especially the teachers worked in sensitive areas, **teacher performance appraisal,** the provincial education authority should form the tripal teacher performance appraisal committee consisting of official teachers, elected teachers, and educational experts, and also schools should form the tripal teacher performance appraisal committee consisting of principal, academic teachers and school committees, **teacher discharge,** schools should form the tripal teacher discharge committee consisting of principal, academic teachers and school committees.