

การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร



นางสาววสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Miss Waleeporn Jongkaewwattana



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียน
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาววสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา : การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร. (A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อ. ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 230 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 211 คน และครู จำนวน 390 คน จากประชากร จำนวน 436 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนกำลังคนเป็นแผนปฏิบัติการ 1-2 ปี ตามที่กรุงเทพมหานครได้วางไว้ 2) การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน มีการประชุมในเรื่องภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยคณะกรรมการ และนำผลการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไป 4) การพัฒนาบุคลากรครู มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูโดยคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินการของเป็นหลัก รวมถึงแผนการพัฒนา กำหนดเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี เน้นในด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน จัดโดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ โดยให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีการติดตามผลการพัฒนาเป็นรายงานเสนอผู้บริหาร และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาครูครั้งต่อไป 5) การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ครูทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน เนื่องจากโรงเรียนได้มีการแจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้ครบทราบ การขาดงานส่วนใหญ่เนื่องมาจากการลาป่วย ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 6) การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน การพ้นจากงานมาจากการเกษียณอายุราชการหรือสุขภาพในด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ.....

ทางการศึกษา.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา.....

ปีการศึกษา 2553.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5183384127

: MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : PERSONNEL ADMINISTRATION / TEACHERS / SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

WALEEPORN JONGKAEWWATTANA :A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION. ADVISOR: PIYAPONG SUMETTIKOON, Ed.D., 230 pp.

The purpose of this research was to study the condition and problem of personnel administration of teachers in schools under Bangkok Metropolitan Administration. The sample population included 211 administrations and 390 teachers from popular of 436 schools. Questionnaires was used to collect data. All data analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

Research findings were as follow : 1) **Man Power Planning**: Most schools do the man power planning in action 1 or 2 year plan, base in Bangkok. 2) **Induction**: An induction emphasis on the knowledge and ability to teacher, base on the task of the teachers. 3) **Appraisal**: Appraisal was properly by the board of schools and the result used for developing in next Appraisal. 4) **Development**: Schools diagnosed development needs with regard to effectiveness in teachers' works and have development plan in action plan for the year. The development plan emphasis on skills development in practice. Organized by the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration, mostly to attend academic seminars, monitored the development by report to administrators and used information to plan the next times. 5) **Compensation**: All teachers have equal opportunity to receive benefits. Teachers feel security in their work because the schools have notified the principles of right and duty to work and benefits for teachers should be aware. 6) **Justice and Security**: Sick leave is the main problem of absent and retirement or disability is the main problem of resignation. The problem concerning personnel process were all found at low level. When considerate in each process found that man power planning have the highest problem.

Department : Educational Policy, Management
and Leadership

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2010

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงสำเร็จสมบูรณ์ได้และด้วยความปรารถนาดี ความเมตตาช่วยเหลือ และอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขออนุญาตกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ด้วยความซาบซึ้ง ความเคารพ และรำลึกถึงพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาตั้งใจให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ดูแลและเข้าใจนิสิตมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำในการทำเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยดังเช่น รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ ผู้เป็นแรงบันดาลใจชักจูงเข้าสู่การเรียนบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดศญาพิมพ์ อุสาโห ผู้เป็นแม่แบบทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสาขาวิชาบริหารการศึกษาที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ สละเวลาเป็นที่ปรึกษาพิเศษ รวมถึงการเป็นแบบอย่างของครูอาจารย์ที่ดีงามอย่างแท้จริง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่สำนักงานการศึกษากทมมหานคร และสำนักงานเขตที่ 50 เขตในกรุงเทพมหานคร ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการส่งมอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆ และขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว ญาติ และเพื่อนนิสิตสาขาวิชาบริหารการศึกษาที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณสูงสุดเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้ทุกท่านดังที่กล่าวมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
วิธีดำเนินการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	11
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	11
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	13
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล.....	14
กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	40
การจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	42
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	70
ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	111
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	124
วิธีดำเนินการวิจัย.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	125
อภิปรายผลการศึกษา.....	134
ข้อเสนอแนะ.....	139
รายการอ้างอิง.....	141
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	149
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	151
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ง รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่ศึกษา.....	212
ภาคผนวก จ หนังสือขอความร่วมมือ.....	220
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	230

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งและได้รับคืน	65
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการจัดทำแผนกำลังคน.....	70
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องประเภทแผนกำลังคน.....	71
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน.....	72
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่อง ข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน.....	73
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่อง วิธีการวางแผนกำลังคน.....	74
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องวิธีการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	75
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน.....	76
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการสนับสนุนการจัดกำลังครูที่ขาดแคลน.....	77
11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่.....	77
12	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องสิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน.....	79
13	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องการดำเนินการในการจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ.....	80

ตารางที่	หน้า
14	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู..... 81
15	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู..... 82
16	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องการดำเนินการหลังจากทราบผลการประเมิน..... 83
17	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติราชการ..... 84
18	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องวิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลอง ปฏิบัติงาน..... 85
19	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง วิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู..... 86
20	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู..... 87
21	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู..... 88
22	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรครู..... 89
23	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง วิธีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครู..... 90
24	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู..... 91
25	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง หน่วยงานที่จัดกิจกรรมพัฒนาครู..... 92
26	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู..... 92

ตารางที่		หน้า
27	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนา.....	94
28	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องกิจกรรมที่ควรจะทำมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู.....	95
29	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องกิจกรรมที่จัดพัฒนาบุคลากรครูแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด.....	96
30	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ.....	97
31	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครู.....	98
32	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรครู.....	100
33	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องวิธีการจัดสวัสดิการ.....	101
34	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องการจัดผลประโยชน์แก่บุคลากรที่นอกเหนือจากเงินเดือน.....	102
35	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องค่าตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับนอกเหนือจาก เงินเดือน.....	103
36	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องสิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	104
37	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องการดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู.....	105
38	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน ในเรื่องสาเหตุในการขาดงานของครู.....	106

ตารางที่	หน้า
39	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน ในเรื่องการจัดดำเนินการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน..... 107
40	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน ในเรื่องความรู้สึกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน..... 108
41	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน ในเรื่องสาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน..... 109
42	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน ในเรื่องวิธีดำเนินการเมื่อครูเกษียณอายุ..... 110
43	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและ การวางแผนกำลังคน..... 111
44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่ หน่วยงาน..... 113
45	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 115
46	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนานักวิชาการครู..... 117
47	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ..... 119

ตารางที่		หน้า
48	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากร ครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน.....	121
49	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงาน บุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวมทุกด้าน.....	123



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	43



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทางธุรกิจ หรือแม้แต่ทางการศึกษามี 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันว่า “4 MS” ซึ่ง ฌ็อง-ฌัก กูแซง (2548: 14) ได้กล่าวถึงทรัพยากรเหล่านี้ว่า ทรัพยากรเหล่านี้มีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุที่ดี มีวิธีการจัดการ วิธีการผลิตที่ดีเพียงใด หากคนขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลในการดำเนินการขององค์การต่อไปได้ ดังนั้นองค์การต่างๆ รวมไปถึงองค์การด้านการศึกษาจึงต้องมีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการศึกษามีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้” เพราะความสามารถและศักยภาพในการผลิตของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติประเทศที่มีพลเมืองที่มีการศึกษาดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม จะเห็นได้จากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่เริ่มเน้นในเรื่องการพัฒนาคน หรือยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีความเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศทุกด้าน (อำรุง จันทวานิช, 2542: 2) จนกระทั่งในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศโดยพัฒนาคนให้มีศักยภาพ แข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ และสร้างฐานความรู้ในมนุษย์ให้เป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม และคุณธรรมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คุณสมบัตินี้ดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ประเทศหันมาพัฒนาคุณภาพของคน

เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ การที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประสิทธิภาพดี เพื่อพัฒนาประชากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ (รุ่ง แก้วแดง, 2540: 4)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายหลายฉบับได้แก่ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550** ในมาตรา 80 ที่กล่าวว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข **การศึกษา** และวัฒนธรรม” โดยมาตรา 80 (4) กล่าวไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ” **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** ในส่วนที่ 4 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 มาตรากล่าวคือ มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่2) พ.ศ. 2549 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้มีการถ่ายโอนภารกิจสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นหลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องกระจายอำนาจเพื่อประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่น เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 11)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาการจัดการศึกษาหลายประการ เช่น ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ขาดความต่อเนื่องทางการเมือง ครูขาดขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ไม่เพียงพอต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลาง ทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541 อ้างถึงใน เลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงาน), 2550 : 3)

จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2540: 218) องค์กรจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักการและการจัดการดีๆ มาใช้ เพื่อให้กลไกทางการบริหารจัดการดำเนินไปตามระบบและกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่การบริหารจัดการจะดำเนินไปได้ด้วยดีไม่ได้ ถ้า “การบริหารงานบุคคล” ขาดประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องรู้วิธีการ มีหลักการและมีศิลปะในการบริหารงานบุคคลที่ดี (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544: 1) ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง ที่ได้กล่าวไว้ว่า

“การบริหารองค์การทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น “คน” มีความสำคัญอย่างยิ่ง นักบริหารพยายามหาวิธีที่จะได้มาซึ่งบุคคลชั้นเยี่ยม ในอดีตองค์กรส่วนใหญ่ พิจารณาคนจากสิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอก เช่น วุฒิการศึกษา อายุ เพศ ทักษะที่แสดงออก เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลระดับหนึ่งที่พอจะวิเคราะห์ได้ว่า บุคคลนั้นเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเมื่อเข้ามาทำงาน ต่อมานักวิชาการการบริหารจัดการเริ่มตระหนักว่า คุณลักษณะของคนที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้นน่าจะมองคนในภาพรวมทั้งจากสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในของบุคคลนั้น”

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ งานบริหารการเงินและงบประมาณ งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารความสัมพันธ์ชุมชน งานบริหารอาคารสถานที่แล้ว การที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ย่อมก่อให้เกิดผลดีที่จะบริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำงานตามที่ต้องการ พัฒนาให้มีความรู้สามารถ รู้วิธีการธำรงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้ทำงานได้นาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานด้านอื่นๆ ดีขึ้นตามมา (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2550: 47)

ด้วยกรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษรูปแบบหนึ่ง ได้รับความภารกิจในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับหลายรูปแบบ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน รับผิดชอบการจัดการศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ โรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานครและอยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครพบว่า โรงเรียนในสังกัดได้รับ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ มีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย รวมทั้ง อยู่ในจุดศูนย์รวมความเจริญทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการ การศึกษา (สำนักงานศึกษา, 2551: 6-8) แต่อย่างไรก็ดีในความพร้อมและความทันสมัยในด้าน เทคโนโลยี ความเจริญต่างๆ ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการบริหารงานด้านบุคลากร กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือบุคลากรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากความเจริญ จากเทคโนโลยีได้อย่างเป็น ประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา บุญรัตน์ (2549) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าเพศ อายุ และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการ ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมากก็ จริง แต่ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูเกิด จากการขาดความพร้อมทั้ง 4 ด้านตามลำดับ คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอ ต่อการใช้งาน ด้านการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ ด้านต่อมาคือด้านการบริหารจัดการ ซึ่งขาดบุคลากรผู้ที่จะมาวางระบบ และในด้านสุดท้ายคือด้านงบประมาณที่จะนำมาซื้อวัสดุ อุปกรณ์และพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์

ส่วนปัญหาอื่นๆ ที่พบจากการสรุปการทำงานในปีพ.ศ. 2551 ได้แก่ การกำหนด อัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากรมีการโอนย้ายบ่อย ครูมี คุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ขาดแคลนครูในบางสาขา การ ติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพ มีการนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นส่วนน้อย มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรน้อย เป็น ต้น (สำนักงานศึกษา, 2551: 6-8) และจากการรายงานปัญหาในปีพ.ศ. 2552 พบว่า บุคลากร ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดตามแผนที่วางไว้เนื่องจากมีนโยบายมากและเร่งด่วน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีบริเวณจำกัด คับแคบการพัฒนาสภาพทำได้ยาก และข้อมูล สารสนเทศไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการ บุคลากรไม่เพียงพอขาด ตำแหน่งบุคลากรในการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาพ.ศ. 2547 บุคลากรบางคนขาดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่อง นอกจากนี้

บุคลากรบางคนยังปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะครูอัตราจ้างขาดความมั่นคงในวิชาชีพครูจึงไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (สำนักการศึกษา , 2552: 2-3) ซึ่งปัญหาดังที่กล่าวมาส่วนหนึ่งจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อตรงต่อตัวผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seyfarth (2005: 4) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลช่วยให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เนื่องจากความรู้ความสามารถของครูที่สามารถจูงใจผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการที่มีสิ่งสนับสนุนให้บริการที่ช่วยในการเรียนการสอนของครูแก่ผู้เรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องมองเห็นสิ่งที่กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้และทักษะเท่าทันสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ท้าทายในการบริหารงานบุคคล เป็นอย่างยิ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล และมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง เนื่องจากครูหรือแม้แต่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีภูมิลำเนามาจากหลายแหล่ง อาจทำให้บางส่วนวิถีชีวิตและแนวคิดแตกต่างกัน ด้านโครงสร้างก็มีโรงเรียนทุกขนาดตั้งแต่ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีปัจจัย และสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน และมีการแข่งขันทางการศึกษาสูง รวมถึงสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไปข้างต้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีการขยายการจัดการศึกษาจากระดับประถมศึกษา ไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาที่ครอบคลุมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเยาวชนในกรุงเทพมหานครโดยมีสำนักการศึกษาและเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครดูแลการจัดการศึกษาทั้งสองระดับ เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นผลจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารที่ทำให้การศึกษาระดับคือประถมศึกษา และมัธยมศึกษาจากแต่เดิมที่แยกกันบริหารงานให้มารวมอยู่ในหน่วยเดียวกันด้วยเจตนาที่จะทำให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน กลับทำให้เกิดความอึดอัดและตั้งข้อกังของอนกัน และเกิดกระแสความพยายามที่จะแยกร่างสร้างหน่วยงานของตนเองเช่นแต่เดิม (เลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงาน), 2550) เนื่องจากเหตุผลที่ว่าเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และการจัดสรรงบประมาณได้ตามความต้องการ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันระหว่างประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในด้านครูและบุคลากรได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาและระดับชั้นที่ตนเองได้ศึกษามา ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาได้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาได้บริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจากที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ได้แยกการบริหารของระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาออกจากกัน แต่ปัจจุบันการขยายการศึกษาของกรุงเทพมหานครในระดับมัศึกษามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อไปก็เป็นได้

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในเรื่อง “การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีปัญหาการบริหารบุคคลด้านบุคลากรครูอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 436 โรงเรียนกระจายอยู่ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต
2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและจากการศึกษาจากนักวิชาการ หลายๆ ท่านตามที่คุณวิจัยได้ศึกษามาแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูให้

เหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ 6 กระบวนการ โดยยึดตามแนวคิดของ Castetter (1996 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์: 2551) ดังนี้

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (Man Power Planning)
2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
4. การพัฒนาบุคลากรครู (Development)
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ (Compensation)
6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน (Justice and Security)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรที่มีหน้าที่เป็นครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรครู การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ และการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทั้งหมดได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจะจัดการศึกษาอยู่ในรูปแบบของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีมัธยมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้รักษาการปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน

บุคลากรครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับใบอนุญาตให้บรรจุเป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร และทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนประจำหรือเต็มเวลาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการในการคำนวณ การคาดคะเน หรือการคาดการณ์ถึงความต้องการทรัพยากรบุคคลล่วงหน้า เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ต้องการอย่างเพียงพอ

การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน หมายถึง การปฐมนิเทศเกี่ยวกับความรู้ ระเบียบ กฎเกณฑ์ การปรับตัวเข้าระบบ การปรับเข้าตำแหน่ง การปรับตัวเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบไปด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการประเมินผล การประเมินผล แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และเสนอผลการประเมิน รวมทั้งนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ตาม วัตถุประสงค์

การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง การดำเนินงานให้แก่ครู เพื่อเพิ่มพูนทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงาน รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีการวางแผนการพัฒนา การกำหนดกิจกรรมและระยะเวลาการพัฒนา รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนา

การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ หมายถึง การจัดให้มีสิ่งจูงใจมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและ วิชาชีพ

การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคง ความมีอิสระ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักการศึกษา ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ได้รับข้อมูลของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน
2. สำนักการศึกษา ผู้บริหาร สำนักการศึกษา ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครู ซึ่งจะเป็แนวทาง อันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีซึ่งประกอบไปด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 436โรงเรียน (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์ การศึกษา สำนักการศึกษา , 2553: ออนไลน์) มีจำนวนผู้บริหาร 436 คน และบุคลากร ครู 15,094 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2542: 135)

ประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 209 คน
- 2) บุคลากรครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15,094 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 390 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ สำหรับผู้บริหารและสำหรับบุคลากรครู ซึ่งแต่ละชุดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยไปยังสำนักงานเขตทั้ง 50 เขต ในกรุงเทพมหานครเพื่อส่งต่อให้ทางโรงเรียนและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ มีการติดตามผลโดยการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกจะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพิจารณาเป็นรายๆไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC (Statistical Package for Social Science) ของภาควิชาและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการเสนอข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล
2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
3. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
4. กระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1. การจัดการศึกษาท้องถิ่น
2. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ทวีศักดิ์ วิเศษฐานกูร (2538: 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่านได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้รับความตอบแทนที่เป็นธรรม การธำรงรักษา การพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มค่าจ้างรางวัลสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์การและให้พ้นจากงานด้วยความพึงพอใจ

นิชาภา ประสพอารยา (2543: 10) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่านได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป

โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2544: 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 4) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารบุคคลว่าหมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548: 15) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ภิญโญ สาธร (2536 อ่างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2551: 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงิน และวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็จะมีความสุขความพอใจในการทำงาน

Flippo (1971: 3-4) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การ

จากแนวคิดนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือ การบริหารงานบุคคล ได้ว่าหมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็น ขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีการพัฒนา ประเมินผล การทำงาน บำรุงรักษา รวมทั้งดูแลเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ให้ทรัพยากรมนุษย์ รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน และการธำรงรักษาหรือให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2531: 2) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การปฏิบัติการ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อน เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่าย บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานดังกล่าวนี้เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในด้านประสิทธิภาพของงานและ เกิดผลงานมากที่สุด

พยอม วงศ์สารศรี (2544: 6) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือ การบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น สี่กกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การ เจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลผลิตโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและ ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

Castetter (2000: 4) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษาไว้ว่า เป็นการดึงดูด พัฒนา รักษา และจูงใจบุคคลเพื่อที่จะให้บรรลุสู่เป้าหมาย ทั้งนี้จะต้องมีการช่วยเหลือสมาชิกให้ได้ ประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ทำงานได้มาตรฐาน พัฒนาอาชีพของบุคลากรในองค์กร ให้สูงสุด และสร้างความคุ้นเคยในวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อทั้งสังคมโดยการสร้างความ มั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ต่อองค์กรโดยช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถทำให้บุคคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของตัวบุคคลากรเอง อีกด้วย

3. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหาร งานบุคคลว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Social Objective) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความรับผิดชอบต่อด้านคุณธรรมและสังคม จัดและระงับความการดำเนินกิจการ ที่ผิดทั้งด้าน คุณธรรมและสังคม

2. วัตถุประสงค์ด้านองค์กร (Organizational Objective) การจัดการทรัพยากร มนุษย์เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึง เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างองค์การตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับใช้ในองค์กร

3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional Objective) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มี หน้าที่และความรับผิดชอบต่อ ช่วยระดับการตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม จะพบว่า เมื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กระทำไปอย่างไม่รอบคอบและไม่สามารถตอบสนอง

ความต้องการขององค์การได้ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ได้ง่าย จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. วัตถุประสงค์ด้านบุคลากร (personnel Objective) เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากร ในระยะยาวความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ การทำให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีมาตรการในการธำรงและสงวนรักษาบุคลากรที่ดีที่สุด โดยการจัดให้มีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มิฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจในการทำงานของบุคลากรก็จะมีแต่ลดลงตลอดเวลา ในที่สุดบุคลากรก็จะลาออกจากองค์การไปสมัครเข้าทำงานกับองค์การอื่นที่ดีกว่าอย่างแน่นอน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2548: 16-17) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับดังต่อไปนี้

1. สังคม งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากตามปกติแล้วสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมสงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมให้มาเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม นอกจากนี้งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ท้ายที่สุดงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่สร้างแนวทางและหลักประกันแก่

บุคลากรที่ต้องการออกจากองค์การเมื่อครบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่ไม่ใช่ การกระทำผิดที่ร้ายแรง เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ

2. องค์การ งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโต อย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม ดังที่กล่าวมาแล้วว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่มก่อนเข้าร่วมงาน ขณะปฏิบัติงานและภายหลังจากการร่วมงานกับองค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจให้องค์การว่าจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลา โดยเขาเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. บุคลากร เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต้องทำงาน ก็คือ เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม เราจะได้เห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองของความต้องการในระดับต่างๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับบุคลากรเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรม และการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแผนแนวทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรได้ดีขึ้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549 อ้างถึงใน วีรภัทร ภัทรกุล, 2549: 29) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
4. เพื่อยกระดับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลจะต้องคำนึงถึงมิติของสังคม มิติขององค์กร มิติของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและหน้าที่ของบุคคลเหล่านั้นด้วย

4. กระบวนการบริหารงานบุคคล

สมคิด บางโม (2538: 126 อ้างถึงในผดุงศักดิ์ ภัตติชาติ, 2549) ได้ให้แนวคิดหลักของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงานบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2544: 5) ได้สรุปการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างครบวงจรไว้ดังนี้

1. การทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
3. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
4. การกำหนดงาน การวิเคราะห์งาน การจำแนกตำแหน่ง
5. การสรรหา
6. การคัดเลือก
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
8. การจ่ายค่าตอบแทน
9. การประเมินผลพนักงาน
10. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์: สุขภาพ และความปลอดภัย
11. การรวมพลังทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ
12. การพ้นจากงานและบำเหน็จบำนาญ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 23) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการคือ

1. การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. การธำรงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สำนักการศึกษา (2552) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครว่ามีส่วนงานที่สำนักการศึกษาและโรงเรียนรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสรุปการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา และการคัดเลือก
3. การบรรจุและแต่งตั้ง
4. การกำหนดตำแหน่งและระดับเงินเดือน
5. การจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การรักษาวินัยและการลงโทษทางวินัย
9. การให้ออกและการขอกลับเข้ารับราชการ

Castetter (1996: 5) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาไว้ 11 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบริหารงานบุคคล (Human Resource Planning)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
6. การพัฒนา (Development)
7. การให้สิ่งตอบแทน (Compensation)
8. การเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)
9. การให้ ความยุติธรรม และความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน (Justice and Security)
10. การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Continuity)
11. การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information)

Seyfarth (2002: 3) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection)

2. การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
3. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
5. การให้สิ่งตอบแทน (Compensation)
6. นโยบายแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Grievance Policy)

Dessler and Huat (2006: 4-5) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 13 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Conducting Job Analysis)
2. การวางแผนกำลังคน (Planning Manpower Needs)
3. การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting and Selecting Candidates)
4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานและฝึกปฏิบัติงานใหม่ (Orienting and Training New Employees)
5. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wages and Salaries)
6. การจัดหาเงินพิเศษ และสวัสดิการ (Providing Incentives and Benefits)
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraising Performance)
8. การสื่อสาร (Communicating)
9. การฝึกงานและพัฒนาบุคลากร (Training and Developing employees)
10. การสร้างข้อตกลงกับพนักงานหรือลูกจ้าง (Building Employees Commitment)
11. การให้โอกาสในงานอย่างเท่าเทียม (Equal Employment Opportunity)
12. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Health and Safety at Workplace)
13. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหรือลูกจ้าง (Grievances and Employment Relations)

Bratton and Gold (2007: XII-XVI) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบริหารงานบุคคล (Human Resource Planning)
2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal)
4. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
5. การบริหารสิ่งตอบแทนหรือรางวัล (Reward Management)
6. การให้พนักงานหรือลูกจ้างมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ในงาน (Employee Involvement and Relations)
7. การบริหารงานสุขภาพและการรักษาสุขภาพ (Health and Wellness Management)

Rebore (2007: 11-13) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบริหารงานบุคคล (Human Resource Planning)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานและตำแหน่ง (Placement and Induction)
5. การพัฒนาบุคลากร (Development)
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)
7. การให้สิ่งตอบแทน (Compensation)
8. การเจรจาต่อรอง (Collective Negotiations)

Noe and etc. (2008: 5) ได้ระบุกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 8 กิจกรรม ดังนี้

1. การวิเคราะห์และออกแบบงาน (Analysis and Design of Work)
2. การวางแผนบุคลากร (Human Resource Planning)
3. การสรรหา (Recruitment)
4. การคัดเลือก (Selection)
5. การฝึกงานและพัฒนา (Training and Developing)
6. การให้สิ่งตอบแทน (Compensation)
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
8. ความสัมพันธ์ของพนักงานหรือลูกจ้าง(Employee Relations)

Mathis and Jackson (2008: 7) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)
 - การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
 - การสรรหา (Recruitment)
 - การคัดเลือก (Selection)
2. การบริหารไหวพริบ (Talent Management)
 - การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Orientation)
 - การฝึกงานและพัฒนา (Training and Developing)
 - การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
3. การให้รางวัล (Total Reward)
 - การให้สิ่งตอบแทน(Compensation)
 - การให้เงินพิเศษ (Incentives)
 - การให้สวัสดิการ (Benefits)
4. การบริหารความเสี่ยงและการปกป้องรักษาพนักงาน (Risk Management and Worker Protection)
 - สุขภาพและการรักษาสุขภาพ (Health and Wellness)
 - การรักษาความปลอดภัย (Safety)
 - ความรู้สึกรับประกันในงาน (Security)
 - การวางแผนป้องกันภัยพิบัติหรือสิ่งที่ค้นพบใหม่ (Disaster and Recovery Planning)
5. ความสัมพันธ์ของพนักงานหรือลูกจ้าง(Employee and Labor Relations)
 - สิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน (Employee right and Privacy)
 - นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policies)
 - สหภาพแรงงาน และการบริหารความสัมพันธ์ (Union / Management Relations)
6. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Planning)
7. การให้โอกาสในงานอย่างเท่าเทียม (Equal Employment Opportunity)

Mondy (2008: 4-6) ได้ระบุกระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)
 - การวิเคราะห์งาน การวางแผนยุทธศาสตร์ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Job Analysis, Strategic Planning and Human Resource Planning)
 - การสรรหา (Recruitment)
 - การคัดเลือก (Selection)
2. การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Human Resource Development and Performance Management and Appraisal)
3. การให้สิ่งตอบแทน(Compensation)
 - การให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation)
 - สวัสดิการ และการให้สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และอื่นๆ (Benefits, Nonfinancial Compensation, and Other Compensation Issue)
4. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Health and Safety at Workplace)
5. ความสัมพันธ์ของพนักงานหรือลูกจ้าง(Employee and Labor Relations)

Jackson, Schuler and Werner (2009: 16-17) ได้ระบุกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 11 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบริหารงานบุคคลเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Human Resource Planning for Alignment and change)
2. การวิเคราะห์งาน และกำหนดรูปแบบสมรรถนะ(Job Analysis and Competency Modeling)
3. การสรรหาและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ (Recruiting and Retaining Quality Employees)
4. การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและองค์การ (Selecting Employees to Fit the Job and Organization)

5. การฝึกงานและพัฒนาให้ทัดเทียมการแข่งขันในงาน (Training and Developing a Competitive Workforce)
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Conducting Performance Management)
7. การพัฒนาวิธีการให้สิ่งตอบแทน (Developing an Approach to Total Compensation)
8. การใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ (Using Performance-Based Pay to Achieve Strategic Objectives)
9. การจัดหาสวัสดิการและบริการ (Providing Benefits and Services)
10. การยกระดับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน (Promoting Workplace Safety and Health)
11. การจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง (Unionization and Collective Bargaining)

1.5. งานและขั้นตอนการบริหารงานบุคคลตามกรอบแนวคิดการวิจัย

กระบวนการและขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลตามกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครและจากการศึกษาจากนักวิชาการ หลายๆ ท่าน ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูให้เหมาะสมกับโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครได้ 6 กระบวนการ ดังนี้

- 1.) การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (Man Power Planning)
- 2.) การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
- 3.) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
- 4.) การพัฒนาบุคลากรครู (Development)
- 5.) การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ (Compensation)
- 6.) การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน (Justice and Security)

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน (Man Power Planning)

1.1. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดประเภท ตำแหน่งและขนาดอัตรากำลังนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของสถานศึกษา แต่ละแห่งเป็นสำคัญ ตัวแปรสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ ภาระงาน หน้าที่ โครงสร้างและระบบบริหาร และลักษณะงานหลักขององค์การ เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน และคำนึงถึงหลักการประหยัดและการเกิดประโยชน์สูงสุด จากการใช้บุคลากรตามประเภท ตำแหน่ง และตามขนาดอัตรากำลังที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 112-113)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการพิจารณากำหนดขนาดและอัตรากำลังบุคลากรครู ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

- 1.) จำนวนห้องเรียน
- 2.) จำนวนนักเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน
- 3.) อัตราส่วนครูต่อนักเรียน
- 4.) ภาระงานครู
- 5.) จำนวนชั่วโมงการสอนสูงสุดของครูต่อสัปดาห์
- 6.) จำนวนชั่วโมงเรียนของนักเรียน

การกำหนดอัตรากำลังบุคลากรครู ถือว่าครูจะต้องปฏิบัติการสอนเป็นหลัก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 กำหนดให้เป็นบุคลากรวิชาชีพ ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ภาระงานของครูประกอบด้วยงานการสอน งานที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง และงานวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและงานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดสัดส่วนครูต่อนักเรียนตามมติกรรมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (11

พศจิกายน พ.ศ. 2545) ได้กำหนดเกณฑ์การคิดอัตรากำลังดังนี้

ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา สัดส่วนที่ใช้เป็นสัดส่วน 1: 25

ระดับมัธยมศึกษา สัดส่วนที่ใช้เป็นสัดส่วน 1: 20

1.2. การวางแผนกำลังคน

องค์การควรมีแผนกำลังคนขององค์การไว้รองรับการดำเนินงานขององค์การ เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและการบริหารบุคคลที่มีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ไม่ใช่เรื่องที่จะทำอย่างไรก็ได้ แต่หลายหน่วยงานในประเทศไทย โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา ไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญและใส่ใจเรื่องนี้มากนัก ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการไม่สามารถที่จะวางแผนการได้มาซึ่งบุคลากรและแผนการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจ ทั้งๆ ที่ความจริงแล้ว การวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือการวางแผนกำลังคนขององค์การเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด (สมาน อัครภูมิ, 2545: 226-227)

1.2.1. ความหมายของการวางแผนกำลังคน

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2537: 5) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่าเป็น กระบวนการเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและในเวลาอันเหมาะสม การวางแผนกำลังคนจึงมิใช่กิจกรรมเบ็ดเสร็จที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง แต่ต้องมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมหรือการบริหารงานด้านอื่นๆ ของหน่วยงานและต้องอาศัยข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ หลายๆ ประการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 27) ได้กล่าวว่าการวางแผนกำลังคนหมายถึง การคาดคะเนว่าจะต้องใช้คนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การนั้นๆ สักเพียงไร โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานขององค์การ การวิเคราะห์งาน การเปลี่ยนแปลงในจุดหมายหรือนโยบายขององค์การ และระยะเวลา

1.2.2. วัตถุประสงค์หลักในการวางแผนอัตรากำลังคน

สุภาพร พิศาลบุตร (2544: 69) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคนไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษาไว้ซึ่งกำลังคนในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
2. เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อเป็นการพยากรณ์ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับกำลังคน
4. เพื่อจัดเตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
5. เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนของหน่วยงาน

Werther and Davis (1996: 156) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักในการวางแผนอัตรา
กำลังคนไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการบูรณาการแผนกลยุทธ์กับความต้องการกำลังคนได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อเป็นการยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อการประสานกิจกรรมด้านงานบุคลากรกับวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อการใช้งบประมาณในการจ้างพนักงานใหม่ได้อย่างประหยัด
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากรด้านอื่นได้อย่างเหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงกับฝ่ายอื่นในองค์การได้
6. เพื่อเสนอความต้องการด้านบุคลากรให้สังคมและหน่วยงานอื่นได้ทราบ
7. เพื่อการประสานการปฏิบัติงานกับแผนด้านอื่นของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แผนการสรรหา แผนการจ้างบุคลากร เป็นต้น

1.2.3. กระบวนการการวางแผนกำลังคน

ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 67) ได้ระบุขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า การวางแผน
กำลังคนย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. กำลังคนที่อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีความพร้อมทั้งในแง่ของข้อมูลและรายละเอียดในงาน กำลังคนในปัจจุบันที่มีอยู่ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง
2. การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต ซึ่งต้องคาดการณ์และระบุไว้พร้อมว่าในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดไว้นั้น กำลังบุคคลที่ต้องการนั้นมีอะไรเท่าไร อย่างไรบ้าง ทั้งในแง่ของจำนวนรวมหรือแยกประเภทตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายบุคคลลงไปจนถึงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความชำนาญ พื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์
3. แผนกำลังคน หรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์และกำลังคนที่มีอยู่

Castetter (1996: 86-89) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนกำลังคน 2 ระยะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง คือ

1. การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ 2 ลักษณะด้วยกันคือ
 - a. การวางแผนเพื่อให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - b. การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด
2. การวางแผนกำลังคนระยะยาว มีลักษณะดังนี้
 - a. การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต
 - b. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นกับการวางแผนระยะยาวเรื่องอื่นๆ เช่น โปรแกรมการสอน
 - c. ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่างๆ
 - d. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันกับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

การวางแผนกำลังคนระยะยาว จะเน้นจำนวนของตำแหน่งกับบุคคลของโรงเรียนในอนาคตจะช่วยให้การตัดสินใจวางตัวบุคคลที่มีความสามารถ มีเจตคติ และมีความกระตือรือร้นให้เข้ารับตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสมมากขึ้น

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกับกระบวนการอื่นๆ ที่จะกำหนดงานมอบหมายงาน ส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มกำลังคนควบคุมและเชื่อมโยงแผนกำลังคนเข้ากับองค์ประกอบอื่นๆ ของระบบบริหาร เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการวางแผนกำลังคนมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคาดคะเนเพื่อการวางแผนกำลังคน
2. การทำโครงสร้างองค์การ และความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต
3. การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่
4. การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของกำลังคนในปัจจุบัน
5. การทำแผนงานสนับสนุน และเพิ่มพูนกำลังคน
6. การควบคุมแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้า เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ การวางแผนกำลังคนจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยการรับรู้อย่างจริงจังของผู้บริหาร และต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลแวดล้อมอยู่ เช่น แนวโน้มพฤติกรรมและความคาดหวังของสังคม เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)

2.1. ความหมายของการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศ

การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงานเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำดังกล่าวไว้ดังนี้

Nigro (1977 อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีติติก, 2532: 106) ได้ให้นิยามโดยกล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นการช่วยให้ผู้เข้าทำงานใหม่ได้รู้เรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับองค์การและงานที่ผู้ทำงานใหม่จะต้องทำในองค์การของรัฐบาลปัจจุบัน นอกจากนี้จะชี้แจงข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับองค์การแล้วยังมีกิจกรรมกลุ่มการฉายภาพยนตร์เกี่ยวกับงานของหน่วยงาน เดินทางไปดูแหล่งที่ทำงานและแจกสูจิบัตรที่อธิบายถึงสิทธิ และความรับผิดชอบของผู้เข้าทำงานใหม่ด้วย

ภิญโญ สาร (2517: 259) ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ เป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงาน ที่จะลดปัญหาต่างๆ ที่เผชิญหน้าบุคคลบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าทำงานให้ได้ผลดีที่สุด และในขณะเดียวกันให้เขามีความสุข ความพอใจกับงาน และตำแหน่งใหม่ของเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือในโรงเรียน การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานสำคัญและจำเป็นมากเพราะถ้าบุคคลฝ่ายการศึกษา โดยเฉพาะครูปรับตัวเข้ากับโรงเรียน หรืองานฝ่ายการศึกษาไม่ได้ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือโรงเรียนไม่ได้ และปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนครูไม่ได้ ยากที่หน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือโรงเรียนจะหวังให้บุคคลหรือครูเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนัส หันนาคินท์ (2542: 42) ให้ความหมายว่าการปฐมนิเทศ เป็นความพยายามอย่างมีระบบขององค์การหรือหน่วยงาน อันมีจุดมุ่งหมายที่จะลดปัญหาที่จะมาประจันหน้ากับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ กระบวนการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจึงมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะลดปัญหาเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ของหน่วยงานที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการ

สร้างความคุ้นเคย ความมั่นใจ ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความภูมิใจและความสมหวังต่อการที่จะได้เข้าทำงานตามที่ได้คาดหมายไว้

การปฐมนิเทศมีความสำคัญ โดยทำให้พนักงานใหม่ได้รู้และเข้าใจในบริบทของงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง อีกทั้งมีความจำเป็นต่อพนักงานเก่าเพื่อทำให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง

2.2. กระบวนการการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศ

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 42-45) กล่าวว่า การนำเข้าสู่หน่วยงานมี 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนำเข้าสู่หน่วยงาน
2. การปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่
3. การจัดลำดับและประสานกิจกรรมนำเข้าสู่หน่วยงาน
4. การติดตามการปฏิบัติงานของผู้เข้าสู่งาน
5. การควบคุมกระบวนการนำเข้าสู่สู่งาน

ตามแนวความคิดของ **Castetter (1996: 182-217)** ได้กล่าวถึงกระบวนการปฐมนิเทศในคำว่า การนำเข้าสู่หน่วยงานไว้ 5 ขั้นตอนได้แก่

1. กำหนดจุดประสงค์ของกระบวนการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน ให้ครูใหม่ทราบเรื่องราวเกี่ยวกับชุมชน หน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ความรับผิดชอบในหน้าที่และคุณลักษณะต่างๆ ของระบบโรงเรียน
2. การจัดให้บุคคลมีหน้าที่และรับผิดชอบ ได้แก่ การแบ่งและการจัดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่างๆ ที่รับผิดชอบหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน ได้แก่ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับชุมชน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่ง การปรับตัวเข้ากับระบบโรงเรียน การปรับตัวเข้ากับบุคคลและกลุ่มบุคคล
3. การจัดระเบียบการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ คือ การเชื่อมโยงขั้นตอนต่างๆ ให้เข้ากับกิจกรรมการนำเข้าสู่หน่วยงาน เช่น การแต่งตั้งให้เข้าทำงาน จัดให้มีการพบผู้บริหารชี้แจงเรื่องอัตราเงินเดือน สวัสดิการ
4. การพิจารณาผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรใหม่มีการปรับตัวเข้ากับตำแหน่งของตน และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด อาจจะเป็นการเยี่ยมเยียน สัมภาษณ์

5. การควบคุมและประเมินค่าโปรแกรม เป็นการประเมินค่ากระบวนการนำบุคคล เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้าง ภารกิจงานในหน้าที่ และบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นการสร้างมิตรภาพความรู้จักคุ้นเคย เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าอยู่ในองค์กรได้อย่างผสมกลมกลืน มีความพึงพอใจ อบอุน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอันจะเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ทางหนึ่ง

การนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมในระยะเวลาอันสั้น การ นำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศจะต้องสามารถถ่ายทอดหรือแสดงภาพรวมของวัฒนธรรม ค่านิยม บรรทัดฐาน และกระบวนการทางสังคมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ นอกจากการช่วยในการปรับตัวของบุคลากร ช่วย การสร้างความประทับใจ สร้างการยอมรับระหว่างกลุ่มบุคคลต่างๆ เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)

3.1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาร (2517) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร และเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปด้วยในตัว การประเมินดังกล่าวถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ส่วนการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงกระทำเป็นขั้นๆ นับตั้งแต่ขั้นต้นจนถึงขั้นสูง บุคลากรทุกคนจะมีผู้อยู่เหนือตนเป็นผู้ประเมินงานของตนทุกคน

เมธิ ปิลันธนานท์ (2529) อ้างถึงใน Beach ได้ให้ความหมายว่า การประเมินค่าบุคลากรมิใช่เพียงการประเมินค่าการปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีการประเมินค่าบุคลากรไว้ 6 อย่าง คือ การประเมินค่าการปฏิบัติงานของลูกจ้าง การประเมินค่าการพัฒนาของลูกจ้าง การประเมินค่าความเข้าใจในการนิเทศ การประเมินค่าแนวทางที่จะเปลี่ยนงาน การประเมินค่าด้านค่าแรงและเงินเดือน การประเมินค่าความเที่ยงตรงของแผนงานบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (2531) ให้ความหมายของการประเมินบุคคลว่า การประเมินบุคคล คือ การตีราคาหรือคุณค่าการทำงานของบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพที่กำหนด หรือบันทึกไว้ในเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินบุคคล คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอยู่ในขั้นดีหรือเลวอย่างไร มากน้อยแค่ไหน

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินบุคคล หมายถึง กระบวนการที่องค์การแต่ละแห่งใช้ เพื่อการประเมินคุณสมบัติของพนักงาน รวมตลอดถึง ศักยภาพและความเสียสละความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนทุ่มเทให้กับองค์การ

3.2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 53-57) ได้เสนอกระบวนการในการดำเนินการประเมินผล งานดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการประเมิน
2. มีเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลักในการเปรียบเทียบ
3. กำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน
4. นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

Castetter (1996: 283-288) กล่าวว่า การประเมินเป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของ บุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผลงาน
5. การวิเคราะห์ผล การนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้

ดังสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ที่ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งการประเมินผลนั้นต้องมีหลักเกณฑ์การ ประเมินที่เป็นมาตรฐานและตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งใช้พิจารณาในเรื่องต่างๆ เช่น การ

เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ดังนั้นผู้ประเมินจะต้องประเมินด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่แท้จริง

4. การพัฒนาบุคลากร (Development)

4.1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ภิญโญ สาธร (2526: 443) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงาน

กิติมา ปริติติติก (2532: 117) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534: 22) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการส่งเสริมให้คนปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารหรือครูใหญ่จึงมีหน้าที่ที่จะต้องกระตุ้นส่งเสริมโดยเป็นผู้จัดหรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินจัดงานพัฒนาขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541: 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2544: 146) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือที่เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้ว่า

หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

Chruden and Sherman (1968: 11) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการให้การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติและบุคลิกภาพ

Castetter (1976: 232-233) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความสามารถ ทัศนคติ ทักษะและความรู้ของบุคลากร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้เพิ่มเติมว่า "การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโดยผ่านกระบวนการ เน้นในเรื่องของจิตสำนึก การพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุง ความสามารถ ทัศนคติ ทักษะและความรู้ให้ดีขึ้น" Castetter, William B. (2000: 176)

Guff (1975: 8-16 อ้างถึงใน ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์, 2540: 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน

4.2. กระบวนการการพัฒนาบุคลากร

Castetter (1996: 235-236) ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ต่อมา Castetter (2000: 177) ได้วางกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการ- วัตถุประสงค์ในการพัฒนา (Development Need-Objective)
 - เพื่อความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ (Position Effectiveness)
 - เพื่อการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ (Position Transition)
 - เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)
 - เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Development)

- เพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Position Security)
- เพื่อการพัฒนาในหน่วยงาน (Unit Improvement)
- เพื่อการพัฒนาทั้งระบบ (System Improvement)

2. กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการพัฒนา

- รายบุคคล หรือ เอกกัตบุคคล (Individuals)
- รายกลุ่ม (Groups)
- ระหว่างกลุ่ม หรือหน่วยงาน (Intergroups)
- องค์กร(Organization)

3. กระบวนการการพัฒนา

- แบบเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ(Informal)
- แบบมีวิธีการ (Approaches)
- การพัฒนาในเวลางาน (On-the-job)
- การพัฒนานอกเวลางาน (Off-the-job)
- การพัฒนาด้วยตนเอง (Self-instruction)
- การพัฒนาโดยมีผู้ฝึกสอน (Tutorial)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ (Compensation)

ความหมายของสวัสดิการ

Harwell. (1969 : 325) อ้างถึงใน วิทยุ โสธร (2517 : 385) ลงความเห็นว่ สวัสดิการเป็นรายได้พิเศษ (fringe benefits) ชนิดหนึ่ง แม้ว่าจะเป็นโครงการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ โดยไม่เป็นการให้เงินพิเศษแก่บุคลากร โครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ได้แก่ การให้ประกันชีวิต การให้การรักษายาบาล การให้เงินบำเน็จหรือบำนาญเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน การให้โบนัสของบริษัท การให้เก็บออมสินหรือการออมทรัพย์ในรูปเงินสะสม และการให้เงินทดแทนหรือทำขวัญเมื่อบุคลากรทุพพลภาพไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราว หรือ ทุพพลภาพถาวร

Koontz and O'Donnell (1968 : 191-192) อ้างถึงใน ภิญญา สาทร (2517 : 385) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร เป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจจะเป็นการให้เงินต่าง ๆ เป็นพิเศษออกไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจเป็นรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกอย่างอื่น นอกจากนี้อาจเป็นบริการพิเศษต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย การให้ลาหยุด การจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้สะดวกสบาย

ภิญญา สาทร (2517 : 387) สรุปได้ว่า สวัสดิการ (Benefits) หมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อนชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือนันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ผลประโยชน์ หรือความแน่ใจที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

กิ่งพร ทองใบ (2545 : 10) ค่าตอบแทนสามารถแบ่งเป็น 4 ลักษณะคือ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่น ๆ โดยให้ความหมายของเงินเดือน (Salary) ว่าเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปี

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้สามารถสรุปได้ ว่า สวัสดิการ (Benefits) หมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามปกติ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อนชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงาน

สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

ชนิดของสวัสดิการ

กิติมา ปรีดีดิถ (2532: 36) ได้กล่าวถึงสวัสดิการหรือประโยชน์ที่ผูกมัดแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหารทำการนอกเวลา เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ ฯลฯ
2. ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลาต่างๆ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่างๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 151-158) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนโดยมีทั้งเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

1. ค่าจ้างที่เป็นรูปเงิน
2. ค่าจ้างที่เป็นรูปความสำคัญของงาน
3. ค่าจ้างที่เป็นรูปของตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนสูงขึ้น
4. ค่าจ้างในรูปของสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง
5. ค่าจ้างในรูปองค์การที่มีหลักการที่ดี กล่าวคือ
 - 5.1. หลักความพอเพียง
 - 5.2. หลักความยุติธรรม
 - 5.3. หลักคุณภาพ
 - 5.4. หลักควบคุม
 - 5.5. หลักความมั่นคง
 - 5.6. หลักจูงใจให้ทำงาน
 - 5.7. หลักการต่อรองค่าจ้าง
 - 5.8. หลักการยอมรับ

ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์ (2548: 241) ได้จำแนกประเภทของการจัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 10 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. บริการด้านสุขภาพ
2. บริการด้านความปลอดภัย
3. บริการด้านความมั่นคง
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต

5. บริการด้านการศึกษา
6. บริการด้านเศรษฐกิจ
7. บริการนันทนาการ
8. บริการให้คำปรึกษา
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ
10. บริการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

หลักการจัดสวัสดิการ

สมคิด บางโม (2538: 166) ได้สรุปถึงการรักษาบุคคลต้องอาศัยสิ่งจูงใจ ที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้กันในโอกาสที่เหมาะสม ทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่นิยมใช้ เช่น การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นบริษัท
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบ การให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ในตำแหน่งเท่าเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา
5. การบำรุงขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดความรั้วบริษัท เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรสู่บริษัท ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

กึ่งพร ทองใบ (2541 : 22-24) ได้กล่าวว่าหลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน มี 6 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาค (Equity) ค่าตอบแทนต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต้องมีความเสมอภาคกันโดยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือ

ประสบการณ์ที่เท่าเทียมกันและทำงานในระดับเดียวกัน มีความยากง่ายเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ หลักความเสมอภาคแบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

ประการแรก ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) ภายในองค์การเดียวกัน นั้น งานที่มีระดับความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน ก็ควรจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันตามหลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

ประการที่สอง ความเสมอภาคภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสอดคล้องงกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย เพราะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน หากแรงงานในสาขาใดที่มีอุปสงค์หรือความต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าในสาขาที่มีความต้องการน้อย ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ประการที่สาม ความเสมอภาครายบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ความเป็นธรรมรายบุคคล อาทิ ระหว่างผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทำงานในระดับความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพิจารณาค่าตอบแทน ต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วย (Pay for Performance) นอกจากนี้ ความเป็นธรรมรายบุคคลยังพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย

2. หลักความเพียงพอ (Adequacy) ค่าตอบแทนต้องกำหนดให้เพียงพอกับบุคลากรในการเลี้ยงชีพตนเองตามควรแก่อัตภาพ อันเป็นหลักการเก่าแก่ที่เห็นได้ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับคนงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทนลักษณะนี้ ต้องพิจารณาถึงระดับค่าครองชีพโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ลูกจ้างต้องเลี้ยงดู

3. หลักความสมดุล (Balance) ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องได้สมดุลโดยพิจารณาได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน เป็นต้น

4. หลักความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีพ ซึ่งรวมถึงสุขภาพความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงาน ภาระหน้าที่ ความเสี่ยงภัย

5. หลักการจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทนต้องจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกำลังความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นรางวัลหรือตัวเงิน เช่น โบนัส เบี้ย

ขยัน ตลอดจนแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ เป็นสิ่งที่นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีตามความเหมาะสม

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้แผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยจะต้องควบคุมให้อยู่ในความสามารถที่จะจ่ายได้ขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548: 243) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานที่นำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กร มี 5 ประการ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการ
2. การมีส่วนร่วม
3. ความสามารถในการจ่าย
4. ความยืดหยุ่น
5. ประสิทธิภาพของการทำงาน

การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ หรือสวัสดิการใดๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าว การให้สิ่งตอบแทนไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน แม้กระทั่งการจูงใจ จะส่งผลดีให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มขีดความสามารถของบุคคล ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีหลักในการให้สิ่งตอบแทน หรือสิ่งจูงใจด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของ ล้วนแต่เป็นกระบวนการที่จะเอื้อให้บุคลากรเกิดความมั่นคง มีขวัญ มีกำลังใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน (Justice and Security)

6.1. ความหมายของการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 อ้างถึงใน จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม, 2535) ให้ความหมายของความมั่นคงในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและอบอุ่นใจ ความมั่นคงในงานนี้มีความหมายกว้างขวางมาก เช่น ในการทำงานก็ต้องการงานที่มีความถาวรมั่นคง มีความก้าวหน้า มี

ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี ดังนั้นหากคนขาดความมั่นคงในอาชีพและครอบครัวแล้ว ก็จะมีแต่ความรู้สึกว่าวันปราศจากที่เหนียวรั้ง ตรงข้ามหากหน่วยงานใดผู้ทำงานมีความรู้สึกมั่นคง ก็ จะมีความตั้งใจและเสียสละโดยเต็มใจ งานก็จะสำเร็จตามเป้าหมายและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานก็จะยิ่งดีขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2529 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ , 2538: 40) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานหมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยจากการพูดถลัน แกล้งหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และยังรวมถึงการมีหลักประกันในอนาคตหลังจากที่ต้องออกจากงานไปแล้ว

6.2. กระบวนการที่จะสร้างให้เกิดการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

Castetter (1996: 324) ได้กล่าวว่าความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัว เป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลากหลาย เช่น การข่มขู่ว่าสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพ อำนาจ และที่เกี่ยวข้องกับอิสรภาพของการปฏิบัติงานหรืออิสรภาพทางการพูด ซึ่งเกิดได้ทุกรูปแบบขององค์การ ซึ่งการจัดให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การสร้างความมั่นคงในสุขภาพ
2. การสร้างความมั่นคงในชีวิต
3. การสร้างความมั่นคงในทรัพย์สินและครอบครัว
4. การสร้างความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน
5. การสร้างความมั่นคงเมื่อพ้นจากงาน
6. การสร้างความมั่นคงทางด้านจิตใจ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจึงเป็นไปในลักษณะของความรู้สึกที่บุคคลต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานรวมถึงในเรื่องของความปลอดภัย และสวัสดิการต่างๆ ด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญในการสร้างความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพราะจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งของบุคลากร ผู้บริหาร และองค์การ

2.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2.1. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายหลายฉบับดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในมาตรา 80 ที่กล่าวว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข **การศึกษา** และวัฒนธรรม” โดยมาตรา 80 (4) กล่าวไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนองค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในส่วนที่ 4 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 มาตรากล่าวคือ

- มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น
- มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้มีการถ่ายโอนภารกิจสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ยึดหลักของการกระจายอำนาจเพื่อประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่น เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 11)

การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2534 มาตรา 70 ได้แบ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล สุขาภิบาล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (ชวงส์ ฉายะบุตร, 2539 อ้างถึงใน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 11) ต่อมาในปีพ.ศ. 2537 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 ทำให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีก 1 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ต่อมาเมื่อพ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมี 5 รูปแบบ คือ

- 1.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 2.) เทศบาล
- 3.) กรุงเทพมหานคร
- 4.) เมืองพัทยา
- 5.) องค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.2. หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญ คือ ภาคนโยบาย เป็นหน้าที่ของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการศึกษา และในส่วนของการปฏิบัติ เป็นหน้าที่หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (พิมล มาประกอบ, 2549: 11)

- 1.) ยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- 2.) การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

- 3.) การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้
 - 4.) การส่งเสริมวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาลให้ทัดเทียมข้าราชการครู
 - 5.) นำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
- กำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำ

2.2. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครจัดตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครพ.ศ. 2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง และให้แบ่งพื้นที่การบริหารเป็นเขตและแขวง (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 17) และด้วยกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้รับการกึ่งในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน รับผิดชอบการจัดการศึกษา และอยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีโครงสร้าง ดังแสดงอยู่ในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปีพ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงานคือ เทศบาลนครหลวงและองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานทั้ง 2 ได้ถือกำเนิดเมื่อพ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาลนครหลวงกรุงเทพมหานครเป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี ทั้งนี้เทศบาลทั้ง 2 รับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อปีพ.ศ. 2481 และองค์การบริหารนครหลวงธนบุรียุบรวมกัน และรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนคร และองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยองค์การทั้งสองโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อปีพ.ศ. 2509

การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครนับตั้งแต่จัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ขึ้นครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ. 2427 ที่วัดมหรธรรพารามและขยายออกไปจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกรมการศึกษาเมื่อปีพ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปีพ.ศ. 2435 ต่อมาในปีพ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลระหว่างปีพ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2474 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษา 3 กระทรวงคือ

- 1.) กระทรวงศึกษาธิการรับหน้าที่การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
- 2.) กระทรวงมหาดไทยรับหน้าที่การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
- 3.) กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย (พิมล มาประกอบ, 2549: 11)

2.2.2. สภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียนประมาณ 340,104 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 62,268 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 246,104 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 28,952 คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,254 คน ครูมีจำนวน 15,244 คน โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล จนถึงขั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 429 โรงเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 93 โรงเรียน และมัธยมศึกษาตอนปลาย 5 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส พิการ และบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 74 โรงเรียน (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา , 2553: ออนไลน์)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2552-2555) มีเป้าประสงค์การพัฒนาการศึกษาดังนี้

- 1.) จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- 2.) นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานสากล
- 3.) โรงเรียนมีมาตรฐานสากลและผลดูคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน
- 4.) จัดบริการการศึกษาให้ก้าวไกลก้าวทันโลก โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 5.) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครไว้ในมาตรา 89 (21) โดยมีการจัดการศึกษา มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละระดับแตกต่างกันไปดังนี้

- 1.) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
 - 1.1.) จัดอยู่ในรูปแบบของอนุบาลศึกษา
 - 1.2.) จัดอยู่ในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัยซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน และให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก
- 2.) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา และสำนักงานเขตมีโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 436 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต
- 3.) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครจำนวน 71 โรงเรียน ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต และได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาแยกออกจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยม

บ้านบางกะปิ โรงเรียนมัธยมประชาชนวิเศษ โรงเรียนมัธยมนาคนาวาอุบลรัตน์ และโรงเรียนมัธยมเสรีอนุสรณ์

4.) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีวศึกษา
วิทยาลัยแพทยศาสตร์

5.) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ร่วมกับกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร และการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโรงเรียนผู้ใหญ่ จัดให้แก่กลุ่มคนตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

ภารกิจหลักในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา อาศัยแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ซึ่งเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานครได้จัดขึ้นในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยได้รับมติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบดำเนินการได้ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 ซึ่งกรุงเทพมหานครจัดเป็นการเสริมจากที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชนของไทย และวันที่ 27 มกราคม 2541 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร , สำนักการศึกษา, 2549: 14)

2.2.3. นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สำนักการศึกษาได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในด้านการศึกษาตามกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549) และนโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2552: 1)

- การแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
สำนักศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของ

กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้
(กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2552: 1-3)

1.1.) สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคลและงานด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมสัญญา งานสิทธินักเรียน งานบริหารศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานก่อสร้าง การบริหารทรัพย์สินส่วนกลางของสำนักกิจกรรมพิเศษ และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2.) กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย การขอลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผลสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู การประชุม อ.ก.ก. ข้าราชการครู การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันข้าราชการครูและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3.) กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการเงิน การคลัง การรวบรวมและจัดทำคำของบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา การบริหารงบประมาณ ตรวจสอบฎีกาทุกหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบประมาณเงินอุดหนุนรัฐบาล และเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนคุมรายงานรายรับ-รายจ่ายทางการเงินตามคู่มือบัญชีการพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ติดตามรวบรวมรายงานในด้านการคลังของสำนักการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

1.4.) หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนา การจัดระบบการนิเทศ ตรวจสอบ สร้างกลไกเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามแผนงาน รวมทั้งนิเทศเพื่อแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5.) สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา กำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้าน นโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและ ต่างประเทศ การวิจัยทางการศึกษา งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ งานด้านพัฒนา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา งานด้านประเมินผลการจัดการศึกษาและปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.6.) กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน จัดระบบและ ควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เป็น ศูนย์กลางในการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดตั้งศูนย์วิทยบริการ และบริการด้าน สื่อการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ มีการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การประเมินติดตามผล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.7.) กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ พัฒนา ฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความ ต้องการกำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรมตามที่กำหนดในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาพ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็นและการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การ บริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานครฯ

2.) ภารกิจหลักของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร, สำนัก การศึกษา, 2552: 7)

2.1.) จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน โดยความ ร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม

2.2.) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ให้บริการเพื่อเพิ่มโอกาสแก่เด็กด้อยโอกาส เด็กพิเศษ และเด็กผู้มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน

- 2.3.) ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.4.) ดำเนินการให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาสำหรับคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส/ความสามารถพิเศษ/กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- 2.5.) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การให้บริการและพัฒนาระบบข้อมูล
- 2.6.) กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่ / โรงเรียน/ชุมชน ให้จัดการศึกษาตามนโยบาย / มาตรฐานการศึกษาได้รับการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)
- 2.7.) ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.) สภาพการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา

จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ พบจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งการผลการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคของการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักการศึกษา, 2551: 6-8)

ตารางการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของกรุงเทพมหานคร

สภาพที่วิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้าน - บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรส่วนใหญ่ (70%) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง - บุคลากรไม่มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน - จัดบุคลากรไม่ตรงตามความสามารถ - บุคลากรมีจิตสำนึกการให้บริการน้อย

สภาพที่ วิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีการโอนย้าย เปลี่ยนสายงานในอัตราสูง - การกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่ได้สัดส่วนกับการจัดการเรียนการสอน - ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ - ครูการศึกษาพิเศษและครูปฐมวัยไม่เพียงพอ
ด้านบริหาร จัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการจัดการที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน - ผู้บริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน - มีทีมพลังเกื้อกูลช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียน - มีกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดระบบการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วมในระดับหน่วยงาน - การมอบหมายภาระงานกับอำนาจการบริหารยังไม่สอดคล้องกัน - การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพ - มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นส่วนน้อย - ผู้บริหารโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง - เป้าหมายความสำเร็จยังขาดความสมดุลและความครอบคลุมระหว่างปริมาณและคุณภาพ - ระบบเครือข่ายโรงเรียนไม่เข้มแข็ง - การประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของการปฏิบัติงานยังไม่เข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง - ระบบการกรองงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การเสนองานต่อ

สภาพที่ วิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
		<p>ผู้บังคับบัญชาล่าช้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรน้อย
<p>ด้าน งบประมาณ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ - มีการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน - การจัดสรรงบประมาณบางโครงการไม่ต่อเนื่อง
<p>ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ - มีเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุด - ขาดสารสนเทศของสำนักงานการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน - พื้นที่และช่องทางการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังไม่เพียงพอ - บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี
<p>ด้านวิชาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา - มีการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง - มีการสนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน - มีสาระการเรียนรู้กรุงเทพมหานครศึกษา - มีระบบการนิเทศที่ต่อเนื่อง - มีการส่งเสริมให้นำสาระ / การจัด 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนยังไม่เพียงพอ - การส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่เพียงพอ - นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์น้อย - สื่อการเรียนการสอนบางส่วนไม่สอดคล้องตามความต้องการ - โรงเรียนใช้สื่อการเรียนการสอนไม่

สภาพที่วิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	กิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	คุ้มค่า
ด้านอาคารสถานที่	- โรงเรียนตั้งกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ สะดวกในการเดินทางมาเรียน	- สถานที่ทำงานคับแคบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ห้องสุขาไม่เพียงพอ - ที่จอดรถไม่เพียงพอ

โอกาส

- มีกฎหมาย พ.ร.บ.การศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดทิศทางการศึกษาที่ชัดเจน
- เป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอำนาจการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ได้อย่างเป็นเอกเทศ
- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล
- มีองค์กรภายนอก (สมศ.) เข้ามาประเมินคุณภาพการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา
- อยู่ในจุดศูนย์รวมความเจริญทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา
- มีขอบเขตพื้นที่ความรับผิดชอบชัดเจน สะดวกต่อการดูแล

อุปสรรค

- ประชาชนบางส่วนยังไม่เชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- การเคลื่อนย้ายกลุ่มประชากรวัยเรียนส่งผลต่อการวางแผนจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
- ครอบครัวของนักเรียนขาดความพร้อมในการร่วมพัฒนานักเรียน
- ผลกระทบทางการเมืองทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน
- หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานอื่นโดยไม่มีแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า
- ข้อบัญญัติและระเบียบในการเบิก-จ่าย งบประมาณมีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น
- คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่ครบถ้วนตามบทบาท

สำนักการศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ “**เรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ**” โดยบูรณาการการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักการศึกษา (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2552: 4-5)

เรียนฟรี กรุงเทพมหานครได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล และจัดสรรเพิ่มเติมเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ ส่วนที่โรงเรียนใช้บริหารจัดการ และส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียนโดยคิดค่าใช้จ่ายที่ถือเป็นภาระเรียนฟรีของนักเรียน มีดังนี้

- 3.1.) ค่าอาหารเสริม (นม)
- 3.2.) ค่าอาหารกลางวัน
- 3.3.) ค่าเครื่องแบบนักเรียน
- 3.4.) ค่าเครื่องแบบลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด/ชุดนอนอนุบาล/ชุดพลละ
- 3.5.) ค่าเครื่องหมายวิชาชีพพิเศษ/ลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด
- 3.6.) ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว
- 3.7.) ค่าประกันอุบัติเหตุ
- 3.8.) ค่าพาหนะบริการสุขภาพ
- 3.9.) ค่าเวชภัณฑ์
- 3.10.) ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน
- 3.11.) ค่าแบบเรียน
- 3.12.) ค่าแบบฝึกหัด
- 3.13.) ค่าวัสดุการศึกษา
- 3.14.) ค่าวัสดุสื่อการเรียนการสอน
- 3.15.) ค่าวัสดุอุปกรณ์กีฬา
- 3.16.) ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์
- 3.17.) ค่าหนังสือห้องสมุด
- 3.18.) ค่าหนังสือเสริมการเรียน
- 3.19.) ค่าจ้างครูสอนภาษาต่างประเทศ
- 3.20.) ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เรียนดี สำนักการศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่ดี โดยเน้น “ความรู้ คู่คุณธรรม” และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ การจัดให้มีโรงเรียนสองภาษา จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นหลักสูตรไทย-จีน จำนวน 4 โรงเรียน หลักสูตรไทย-

อับกฤษ จำนวน 6 โรงเรียน นอกจากนี้มีการสอนเสริมภาษาอาหรับ จำนวน 30 โรงเรียน ภาษา สเปน จำนวน 5 โรงเรียน ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 3 โรงเรียน และภาษาจีน จำนวน 358 โรงเรียน

มิกอนภาพ สำนักการศึกษาจัดให้มีการประเมินคุณภาพตามแนวนโยบาย SMART SCHOOL เป็นการประกันคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกจาก สมศ. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา และ หน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอกสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด บริษัทซีพีออยล์ บริษัทเซ็นทรัลรีเทล เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลดังนี้

วิกรม ศาสวัตวงศ์กร (2535) ได้ทำวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร เขตการศึกษา 4” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการให้บุคคลพ้นจากงาน ซึ่งโรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อบางด้านด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอันดับสอง ด้านการให้บุคคลพ้นจากงานเป็นอันดับสาม และด้านสุดท้ายคือ การแสวงหาบุคลากร และปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนส่วนใหญ่ทั้งกลุ่มผู้บริหารและ ผู้สอนเห็นตรงกันคือโรงเรียนไม่กำหนดวุฒิ วิชาเอกของครูในโรงเรียนเองได้ อยู่ในระดับมาก และ ปัญหาอื่นๆ เช่น โรงเรียนไม่สามารถจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้แก่ครูได้ ขาดเกณฑ์ที่แน่นอนในการ พิจารณาความดีความชอบ ครูที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลาต้องขาดสิทธิในการพิจารณาความดี ความชอบในเชิงปฏิบัติ และการดำเนินการโอนย้ายของครูมีความล่าช้า

จารุพรรณ คุณพรรณ (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารบุคลากร ครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1” พบว่า

1.) โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 มีการบริหารงานบุคคลแบ่งออก ได้เป็น 7 ด้าน คือ

- 1.1. การวางแผนกำลังคนกำหนดระยะเวลาล่วงหน้า 1 ปี
- 1.2. การสรรหาและการคัดเลือก โดยที่โรงเรียนจะประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วไป
- 1.3. คัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์และทดลองปฏิบัติงาน

- 1.4. ในการดำรงรักษาบุคลากรได้แนะนำให้ครูใหม่เข้าใจภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ครูได้รับอัตราเงินเดือนเทียบเท่าวุฒิ
 - 1.5. โรงเรียนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ
 - 1.6. ครูและบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง
 - 1.7. นำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาบุคลากร
 - 1.8. บุคลากรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น
 - 1.9. การสิ้นสุดภาระงานส่วนใหญ่ครูลาออกไปบรรจุโรงเรียนรัฐบาล
- 2.) ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในงานบริหารบุคคลอยู่ในระดับน้อยมาก

ทวีศักดิ์ วิเศษงานกูร (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ” จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามแนวคิดของ Castetter ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) การให้สิ่งตอบแทน (Compensation) การพัฒนา (Development) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง (Collective Negotiation) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuity of Service) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) มีด้านที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริการข้อมูลข่าวสาร การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน และด้านการพัฒนา ส่วนด้านที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการคัดเลือก

นิชาภา ประสพอารยา (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ”. การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครยึดหลักการบริหารบุคคลตามแนวความคิดของ Castetter เช่นกัน โดยการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) จะทำการวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคนในระยะต่างๆ เป็นแผนปฏิบัติการ 1-2 ปี การสรรหา (Recruitment) โดยการเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรที่มีความสามารถในโรงเรียนขึ้นมาแทน และดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างโดยการสรรหาบุคคลจากภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การคัดเลือก (Selection) โดยการตัดสินใจของผู้บริหารคัดเลือกในขอบเขตที่พึงกระทำ

ได้ ใช้เกณฑ์การคัดเลือกโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ บุคลิกภาพ ความสามารถ และความรู้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) จะมีฝ่ายและหัวหน้าฝ่ายแนะนำ การปฏิบัติงานและรายละเอียดอื่นๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) โดยการมอบหมาย ติดตามและรายงานผลเป็นระยะๆ มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (Development) บุคลากรโดยนำความเคลื่อนไหวทางการศึกษาใหม่ๆ มาดำเนินการพัฒนา บุคลากรให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ และมีการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การให้สิ่งตอบแทน (Compensation) จะมีการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากเงินเดือน โดยแจ้งรายละเอียดของสวัสดิการต่างๆ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuity of Service) ก็มีการมอบหมายงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอยากทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ มีการดำเนินการที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) โดยผู้บริหารให้คำปรึกษาด้านต่างๆ จัดบริการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในโรงเรียน มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง (Collective Negotiation) จากการประชุมบุคลากรประจำทุก 1 เดือน และมี การบันทึกข้อมูลข่าวสาร (Information) เกี่ยวกับโรงเรียนและบุคคลที่ทันสมัย

และจากการศึกษาวิจัยด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ปัญหาในระดับน้อยได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ส่วนที่เหลือเป็นปัญหาระดับน้อยที่สุด

สมชาย วิริยะคุปต์ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ” การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน คือ การจัดทำแผนงานบุคลากรของโรงเรียนไว้อย่าง ชัดเจน ด้านการจัดวางบุคลากรคือ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนว ทางการปฏิบัติงานไว้อย่าง ชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรคือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ในโรงเรียน และด้าน การพัฒนาบุคลากร คือ การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิหรือเข้าประชุม สัมมนา ทางวิชาการ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่พบในระดับสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ โรงเรียน ไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตามสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดหา ครู เข้าสอนได้ตามความรู้ความสามารถความถนัดและสาขาวิชาเอก ขาดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจาก สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนา บุคลากร

อุษณีย์ สุขสุทธิ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลครบทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คือ การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลมีการสำรวจ การวิเคราะห์การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความต้องการในการ พัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการกำหนด แผนการพัฒนาเน้นด้านวิชาการโดยกำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติ ตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้วิธีอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน โดย สถานศึกษาจัดดำเนินการเองภายในสถานศึกษา การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร บุคคล มีการติดตามประเมินผลด้วยวิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และ การสอบถาม โดยเน้นประเมินผลในด้านประโยชน์ที่ได้รับและการนำไปปฏิบัติ

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ขาดผู้ชำนาญการในการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขาดงบประมาณ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ครู อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำราญ หงษ์กลาง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพสังกัดอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ของวิทยาลัยการอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า

1). สภาพการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับปานกลาง 3 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการจ้างรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน

2). ปัญหาการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการจ้างรักษาบุคลากร

3). สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่าครูผู้สอน

4). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ในรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหามากกว่าครูผู้สอน และด้านการ พ้นจากงาน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีปัญหามากกว่าผู้บริหาร

5). ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ คือ ควรจัดระบบการบริหารงานบุคลากรให้ดีขึ้น กว้างนี้ วิธีการคัดเลือกบุคลากรยังไม่เหมาะสม ค่าจ้างไม่เหมาะสม บุคลากรน้อย แต่ละคนสอน หลายวิชา และยังมีงานอื่นอีกมากมาย ขาดแคลนบุคลากร ควรจัดหาเพิ่มให้เพียงพอ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถจัดอันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนทางการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่ อันดับที่ 9 หลักสูตร และอันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

ผดุงศักดิ์ ภัตติชาติ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ โดยศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ส่วนครูและผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการวิจัยนี้ใช้

กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษาสรุปค้นคว้าเอกสารมี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากหน้าที่

แสงเดือน วินทะไชย (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของ Castetter ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของโรงเรียน

Tunji Olusola Adeyemi (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของกลยุทธ์การบริหารส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐออนโด ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของครูใหญ่พิจารณาจาก

- 1.) ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ
- 2.) ประสิทธิภาพการนิเทศ
- 3.) ความสามารถในการรักษาระเบียบวินัย
- 4.) การกำกับ ดูแล ติดตาม
- 5.) การจูงใจ
- 6.) การมอบอำนาจหน้าที่
- 7.) การสื่อสาร

ผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ การปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลากรครูและบุคลากรที่ไม่ใช่ครูในโรงเรียน อย่างไรก็ตามในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และในโรงเรียนในเมืองดีกว่าโรงเรียนนอกเมือง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในบทนี้ผู้วิจัยต้องการนำเสนอรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งประกอบไปด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์ การศึกษา สำนักงานการศึกษา , 2553: ออนไลน์) มีจำนวนผู้บริหาร 436 คน และบุคลากรครู 15,094 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธีระวุฒิ เอกะกุล , 2542: 135)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$n_{\text{ผอ.}}$ = ขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

$n_{\text{ครู}}$ = ขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อน ($e=0.05$)

แทนค่าตามสูตร

$$n_{\text{ผอ.}} = \frac{436}{1 + 436(0.05)^2}$$

$$n_{\text{ผอ.}} = 208.612 \approx 209$$

$$n_{\text{ครู}} = \frac{15094}{1 + 15094(0.05)^2}$$

$$n_{\text{ครู}} = 389.673 \approx 390$$

โดยขนาดประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 209 คน

2) บุคลากรครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15,094 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 390 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรแล้ว จึงจากนั้นใช้วิธีการสุ่ม โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อของโรงเรียนทั้งหมดที่มีการเรียงลำดับจากฐานข้อมูลของสำนักการศึกษา จึงคำนวณหาค่าช่วงของการสุ่ม (Sampling interval)

จากสูตร ช่วงของการสุ่ม = จำนวนประชากรทั้งหมด / จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ช่วงของการสุ่มแล้ว จึงใช้ค่านั้นในการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียนต่อไปในช่วงเท่าๆกัน ตามค่าช่วงของการสุ่มจนครบจำนวนตามต้องการ จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในแต่ละโรงเรียนจะมีตัวแทนของผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน และหลังจากนั้นได้นำรายชื่อบุคลากรครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาเรียงและใช้ช่วงของการสุ่ม เพื่อสุ่มตัวอย่างครูต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ สำหรับผู้บริหารและสำหรับบุคลากรครู(ครูผู้สอน) ซึ่งแต่ละชุดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

- สำหรับผู้บริหารได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนนี้จนถึงปัจจุบัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- ส่วนแบบสอบถามสำหรับ บุคลากร ครูได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้จนถึงปัจจุบัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

- | | |
|----------------------------------------------|--------------|
| 1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การพัฒนาบุคลากรครู | จำนวน 14 ข้อ |
| 5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ(Rating Scale)ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

- | | |
|----------------------------------------------|-------------|
| 1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การพัฒนาบุคลากรครู | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน | จำนวน 6 ข้อ |

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการบริหารงานบุคคลจากตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่างๆ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารบุคคลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. สร้างแบบสอบถามครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษา จนได้เครื่องมือที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องตามกรอบการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1) รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

ผู้เชี่ยวชาญแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสาขาวิชาบริหารการศึกษา

2) คุณยุพิน วรพุทธานนท์

ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

3) ดร. อณิชา นุชสำเนียง

ผู้อำนวยการโรงเรียนการเคหะท่าทราย เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

4) ดร. อำนวย ช่างเรียน

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชานิเวศน์ (มัธยม) กรุงเทพมหานคร

5) อาจารย์สถิตย์ เทียนวรรณ

ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Item-Objective Congruence Index) โดยการให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง และนำผลจากการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (สุวิมล ตีรกานันท์, 2550: 165-166)

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณ } IOC = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. ข้อคำถามที่นำมาใช้จะมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

7. สรุปรวบรวมข้อเสนอนี้ และนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาพิจารณาแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งผ่านสำนักงานเขตทั้ง 50 เขต ในกรุงเทพมหานครและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ หลังจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แล้ว 15 วัน มีการติดตามผลโดยการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกจะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพิจารณาเป็นรายๆไป

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ ส่งไปทั้งสิ้น 599 ฉบับ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร 209 ฉบับ สำหรับบุคลากรครู 390 ฉบับ ได้รับคืนโดยแยกแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ ที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ได้ทั้งสิ้น 511 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30 แบ่งเป็นสำหรับผู้บริหาร 209 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.21 และสำหรับครู 390 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.90 ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งและได้รับคืน

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวนที่ ส่งไป(ฉบับ)	แบบสอบถามที่ได้รับคืน		แบบสอบถามที่สมบูรณ์	
		จำนวน(ฉบับ)	ร้อยละ	จำนวน(ฉบับ)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	209	193	92.34	176	84.21
บุคลากรครู	390	367	94.10	335	85.90
รวม	599	560	93.49	511	85.30

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC (Statistical Package for Social Science) ของภาควิชาและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น

ข้อมูลของสภาพการบริหารงานบุคคล ที่ได้จากการหาค่าความถี่และร้อยละ สามารถแปลงค่าของร้อยละเป็นระดับได้ดังนี้ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, ม.ป.ป.:113)

- 80% - 100% หมายถึง มากที่สุด
- 60% - 79% หมายถึง มาก
- 40% - 59% หมายถึง น้อย
- น้อยกว่า 40% หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อมูลของระดับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง พบปัญหาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พบปัญหาในระดับมาก
- 3 หมายถึง พบปัญหาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พบปัญหาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พบปัญหาระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542: 73)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อย
- 0.50 – 1.49 หมายถึง ระดับปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้เสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ดังแสดงในตารางที่ 3-10
2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 11-13
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 14-18
4. การพัฒนาบุคลากรครู ดังแสดงในตารางที่ 19-32
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ดังแสดงในตารางที่ 33-37
6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ดังแสดงในตารางที่ 38-42

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ดังแสดงในตารางที่ 43
2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 44
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 45
4. การพัฒนาบุคลากรครู ดังแสดงในตารางที่ 46
5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ดังแสดงในตารางที่ 47
6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ดังแสดงในตารางที่ 48

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ				
ชาย	74	42.05	79	23.58
หญิง	102	57.95	256	76.42
รวม	176	100.00	335	100.00
2.อายุ				
21 - 25 ปี	-	-	5	1.49
26 - 30 ปี	-	-	35	10.45
31 - 35 ปี	3	1.70	68	20.30
36 - 40 ปี	8	4.55	48	14.33
41 - 45 ปี	21	11.93	36	10.75
46 ปี ขึ้นไป	144	81.82	143	42.69
รวม	176	100.00	335	100.00
3.วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	15	8.52	255	76.12
ปริญญาโท	158	89.77	77	22.99
ปริญญาเอก	3	1.70	3	0.90
รวม	176	100.00	335	100.00
4.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(ประสบการณ์)				
ต่ำกว่า 1 ปี	12	6.82	1	0.30
1 - 4 ปี	38	21.59	36	10.75
5 - 8 ปี	45	25.57	58	17.31
9 - 12 ปี	50	28.41	60	17.91
13 - 16 ปี	10	5.68	22	6.57
17 - 20 ปี	6	3.41	16	4.78
21 ปี ขึ้นไป	15	8.52	142	42.39
รวม	176	100.00	335	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มผู้บริหารเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.95 และ 42.05 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาคือ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.93 มีอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.55 และมีอายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.70 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 89.77 รองลงมาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.52 และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.70 มีประสบการณ์เป็นเวลา 9 - 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.41 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.57 มีประสบการณ์ 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.59 และมีประสบการณ์ 17-20 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.41

ในกลุ่มบุคลากรครู เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.42 และ 23.58 ตามลำดับ มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.69 รองลงมาคือ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.30 มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.33 และมีอายุ 21 - 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.49 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.12 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.99 และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.90 มีประสบการณ์เป็นเวลา 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.39 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 9 - 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.91 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.31 และ ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.30

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อคำถามจำนวน 40 ข้อคำถาม ผลการตอบแบบสอบถามพบว่าในส่วนของข้ออื่น ๆ มีผู้ตอบน้อย จนไม่สามารถนำมาอภิปรายได้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในครั้งนี้ ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการจัดทำแผนกำลังคน

การจัดทำแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการจัดทำแผนกำลังคน	40	22.73	46	13.73	86	16.83
มีการจัดทำแผนกำลังคน	136	77.27	289	86.27	425	83.17
โรงเรียนมีการจัดทำแผนกำลังคนในด้าน	(n=136)		(n=289)		(n=425)	
- การแสวงหาแหล่งกำลังคนจากสถาบันผลิตครู	11	8.09	25	8.65	36	8.47
- จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน	95	69.85	225	77.85	320	75.29
- การคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า	56	41.18	107	37.02	163	38.35
- การวางแผนกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ	50	36.76	143	49.48	193	45.41

จากตารางที่ 3 พบว่า โรงเรียนมีการจัดทำแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 83.17 และมีโรงเรียนที่ไม่มีการจัดทำแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 16.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การจัดทำแผนกำลังคนที่ปฏิบัติในระดับมาก คือ ด้านจำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน (ร้อยละ 75.29) ส่วนการจัดทำแผนกำลังคน ที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า (ร้อยละ 38.35) และ ด้านการแสวงหากำลังคนจากสถาบันผลิตครู (ร้อยละ 8.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การจัดทำแผนกำลังคนที่ปฏิบัติในระดับมาก คือ ด้าน จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน (ร้อยละ 75.29) ส่วนการจัดทำแผนกำลังคนที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ (ร้อยละ 36.76) และด้านการแสวงหากำลังคนจากสถาบันผลิตครู (ร้อยละ 8.09)

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม กล่าวคือการจัดทำแผนกำลังคนที่ปฏิบัติในระดับมาก คือ ด้าน จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน (ร้อยละ 77.85) ส่วนการจัดทำแผนกำลังคน ที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า (ร้อยละ 37.02) และ ด้านการแสวงหากำลังคนจากสถาบันผลิตครู (ร้อยละ 8.65)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องประเภทแผนกำลังคน

ประเภทแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=136)		บุคลากรครู (n=289)		รวม (n=425)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี	91	66.91	191	66.09	282	66.35
- แผนพัฒนา 5 ปี	57	41.91	129	44.64	186	43.76
- แผนยุทธศาสตร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	11	8.09	40	13.84	51	12.00

จากตารางที่ 4 โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี ในระดับมาก(ร้อยละ 66.35) รองลงมาคือ แผนพัฒนา 5 ปี (ร้อยละ 43.76)ในระดับน้อย และแผนยุทธศาสตร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน

การสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=136)		บุคลากรครู (n=289)		รวม (n=425)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของครู	88	64.71	221	76.47	309	72.71
- กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด	87	63.97	225	77.85	312	73.41
- วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ	109	80.15	213	73.70	322	75.76
- ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ	66	48.53	113	39.10	179	42.12
- ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน	75	55.15	125	43.25	200	47.06

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ข้อที่มีการสำรวจข้อมูลในระดับมาก คือ วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 75.76) กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด (ร้อยละ 73.41) และชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของครู (ร้อยละ 72.71) ข้อที่มีการสำรวจข้อมูลในระดับน้อย คือ ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน (ร้อยละ 47.06) และความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 42.12)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าการสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ในข้อที่มีการสำรวจข้อมูลในระดับมากที่สุด คือ วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 80.15) มีการสำรวจข้อมูลในระดับน้อย คือ ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน (ร้อยละ 55.15) และความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 48.53)

บุคลากรครู การสำรวจข้อมูลในการกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ในข้อที่มีการสำรวจข้อมูลในระดับมาก คือ กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด (ร้อยละ 77.85) ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของครู (ร้อยละ 76.47) และวุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 73.70) ข้อที่มีการสำรวจข้อมูลในระดับน้อยที่สุด คือ ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ (ร้อยละ 39.10)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน

ข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=136)		บุคลากรครู (n=289)		รวม (n=425)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	109	80.15	217	75.09	326	76.71
- อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	96	70.59	229	79.24	325	76.47
- นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	61	44.85	156	53.98	217	51.06
- ความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน	87	63.97	176	60.90	263	61.88

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ในระดับมาก คือ จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต (ร้อยละ 76.71) อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 76.47) และความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน (ร้อยละ 61.88) ข้อมูลที่ใช้ในระดับน้อย คือ นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ร้อยละ 51.06)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ในระดับมาก คือ จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต (ร้อยละ 80.15) ข้อมูลที่ใช้ในระดับน้อยคือ นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ร้อยละ 44.85)

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม เห็นว่าข้อมูลที่ใช้กำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน ในระดับมาก คือ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 79.24) จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต (ร้อยละ 75.09) และความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน (ร้อยละ 60.90) ข้อมูลที่ใช้ในระดับน้อย คือ นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ร้อยละ 53.98)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่อง วิธีการวางแผนกำลังคน

วิธีการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=136)		บุคลากรครู (n=289)		รวม (n=425)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม	61	44.85	111	38.41	172	40.47
- วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี)	52	38.24	113	39.10	165	38.82
- โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้	78	57.35	213	73.70	291	68.47
- ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านกำลังคน	62	45.59	139	48.10	201	47.29

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีวิธีการวางแผนกำลังคนในระดับมาก โดยดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้ (ร้อยละ 68.47) และวิธีที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ เตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 40.47) และวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี) (ร้อยละ 38.82)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าโรงเรียนมีวิธีการวางแผนกำลังคน ในข้อที่มีการปฏิบัติระดับน้อยคือ โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้ (ร้อยละ 57.35) ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านกำลังคน (ร้อยละ 45.59) และเตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 44.85) วิธีที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี) (ร้อยละ 38.24)

บุคลากรครู เห็นว่าโรงเรียนมีวิธีการวางแผนกำลังคนในข้อที่มีการปฏิบัติระดับมากคือ โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้ (ร้อยละ 73.70) วิธีที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี) (ร้อยละ 39.10) และเตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 38.41)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องวิธีการกำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน

วิธีการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=136)		บุคลากรครู (n=289)		รวม (n=425)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- กำหนดความต้องการอัตรากำลัง ไว้ล่วงหน้า	55	40.44	122	42.21	177	41.65
- กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับจำนวนนักเรียนต่อครู	111	81.62	223	77.16	334	78.59
- กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับจำนวนห้องเรียนต่อครู	76	55.88	158	54.67	234	55.06
- กำหนดความตามต้องการของ ผู้บริหารเอง	10	7.35	40	13.84	50	11.76
- กำหนดตามเกณฑ์ที่ กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนัก การศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนด	57	41.91	166	57.44	223	52.47
- กำหนดอัตรากำลังตามสภาพ ปัญหาของโรงเรียน	70	51.47	149	51.56	219	51.53
- กำหนดตามความต้องการของ หน่วยงานย่อยที่ขอมา	6	4.41	17	5.88	23	5.41

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีการกำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคนที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู (ร้อยละ 78.59) และข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ กำหนดตามความต้องการของผู้บริหารเอง (ร้อยละ 11.76) และกำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ขอมา (ร้อยละ 5.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าวิธีการกำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคนที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู (ร้อยละ 81.62) และข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ กำหนดตามความต้องการของผู้บริหารเอง (ร้อยละ 7.35) และกำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ขอมา (ร้อยละ 4.41)

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวมว่าวิธีการกำหนดกรอบอัตราและการวางแผน

กำลังคนที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก คือ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู (ร้อยละ 77.16) และข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ กำหนดตามความต้องการของผู้บริหารเอง (ร้อยละ 13.84) และกำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ขอมา (ร้อยละ 5.88)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีอัตรากำลังที่เหมาะสม	96	54.55	188	56.12	284	55.58
มีอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม	80	45.45	147	43.88	227	44.42
มีอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมเนื่องจาก	(n=80)		(n=147)		(n=227)	
- กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน	-	-	9	6.12	9	3.96
- ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน	60	75.00	105	71.43	165	72.69
- ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่	8	10.00	24	16.33	32	14.10

จากตารางที่ 9 พบว่า โรงเรียนมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 55.58 และมีอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 44.42 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานนั้น ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (ร้อยละ 72.69) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ (ร้อยละ 14.10) และกำลังคนมากกว่าปริมาณงาน (ร้อยละ 3.96)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (ร้อยละ 75.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ (ร้อยละ 10.00) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บุคลากรครู เห็นว่า ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน (ร้อยละ 71.43) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ (ร้อยละ 16.33) กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน (ร้อยละ 6.12)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ในเรื่องการสนับสนุนการจัดกำลังครูที่ขาดแคลน

การสนับสนุนการจัดกำลังครูที่ขาดแคลน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง	48	27.27	132	39.40	180	35.23
- จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ	35	19.89	68	20.30	103	20.16
- ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ	69	39.20	110	32.84	179	35.03
- ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย	6	3.41	13	3.88	19	3.72

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การสนับสนุนในการจัดกำลังครูที่ขาดแคลนพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง (ร้อยละ 35.23) ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ (ร้อยละ 35.03) จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ (ร้อยละ 20.16) และไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย (ร้อยละ 3.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครูมีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่

การจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่	14	7.95	73	21.79	87	17.03
มีการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่	162	92.05	262	78.21	424	82.97

ตารางที่ 11(ต่อ)

การจัดปฐมนิเทศกับครู ที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สาระที่ให้ในการนำเข้าสู่ หน่วยงานหรือการ ปฐมนิเทศ	(n=162)		(n=262)		(n=424)	
- ความรู้พื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หน่วยงานต้นสังกัด	116	71.60	158	60.31	274	64.62
- กฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน ต้นสังกัด	123	75.93	175	66.79	298	70.28
- กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน	145	89.51	184	70.23	329	77.59
- แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับ และแผนกงานต่าง ๆ	144	88.89	216	82.44	360	84.91
- มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน	106	65.43	136	51.91	242	57.08
- แนะนำเรื่องสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวกต่าง ๆ	140	86.42	171	65.27	311	73.35
- การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน	94	58.02	117	44.66	211	49.76
- สภาพทั่วไปของชุมชนรอบ ข้างโรงเรียน	117	72.22	133	50.76	250	58.96
- ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ	147	90.74	218	83.21	365	86.08

จากตารางที่ 11 พบว่า โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ 82.97 และไม่มีการจัดปฐมนิเทศกับครูที่บรรจุใหม่ 17.03 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า สาระที่ให้ในการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศ ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ (ร้อยละ 86.08) แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับและแผนกงานต่าง ๆ (ร้อยละ 84.91) ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้างโรงเรียน (ร้อยละ 58.96) และการใช้ชีวิตภายในโรงเรียน (ร้อยละ 49.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าสาระที่ให้ในการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศ ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ (ร้อยละ 90.74) กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน (ร้อยละ 89.51) แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับและ

แผนงานต่าง ๆ (ร้อยละ 88.89) และ แนะนำเรื่องสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (ร้อยละ 86.42) ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน (ร้อยละ 58.02)

บุคลากรครู เห็นว่าสาระที่ให้ในการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการประชุมในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ (ร้อยละ 83.21) แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับและแผนงานต่าง ๆ (ร้อยละ 82.44) ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน (ร้อยละ 51.91) สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้างโรงเรียน (ร้อยละ 50.76) และการใช้ชีวิตภายในโรงเรียน (ร้อยละ 44.66)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องสิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน

สิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ความรู้ความสามารถ	166	94.32	292	87.16	458	89.63
- ความสมัครใจของบุคคล	81	46.02	150	44.78	231	45.21
- ประสบการณ์	118	67.05	202	60.30	320	62.62
- แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน	69	39.20	122	36.42	191	37.38
- งานที่ขาดกำลังคนของโรงเรียน	77	43.75	154	45.97	231	45.21
- ความถนัดของบุคคล	131	74.43	212	63.28	343	67.12
- วิชาเอก และวิชาโท	150	85.23	255	76.12	405	79.26
- ความสนใจ	72	40.91	90	26.87	162	31.70

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในข้อที่มีการคำนึงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 89.63) ในข้อที่คำนึงถึงในระดับน้อยที่สุดคือ แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน (ร้อยละ 37.38) และจัดตามความสนใจ (ร้อยละ 31.70)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า สิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในข้อที่มีการคำนึงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 94.32) จัดตามวิชาเอก และวิชาโท (ร้อยละ 85.23) ในข้อที่คำนึงถึงในระดับน้อยที่สุดคือ แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน (ร้อยละ 39.20)

บุคลากรครู เห็นว่า สิ่งที่คำนึงถึงในการจัดครูเข้าปฏิบัติงานในข้อที่มีการคำนึงอยู่ในระดับ

มากที่สุด คือ จัดตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 87.16) ในข้อที่คำนึงถึงในระดับน้อยที่สุดคือ แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน (ร้อยละ 36.42) และ จัดตามความสนใจ (ร้อยละ 26.87)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้มาและการนำเข้าสู่ หน่วยงาน ในเรื่องการดำเนินการในการจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ

การดำเนินการในการ จัดครูเข้าทำงานใน ตำแหน่งต่างๆ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง	53	30.11	131	39.10	184	36.01
- แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ตามความเหมาะสม	70	39.77	135	40.30	205	40.12
- ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกัน พิจารณา	124	70.45	209	62.39	333	65.17
- ประชุมคณะกรรมการและ ดำเนินการตามมติที่ประชุม	64	36.36	125	37.31	189	36.99
- ใช้ระบบหมุนเวียน	8	4.55	11	3.28	19	3.72
- มีการปรึกษาหารือจาก คณะกรรมการก่อนและผู้บริหาร ต้องตัดสินใจเองภายหลัง	40	22.73	69	20.60	109	21.33
- มีการปรึกษาหารือหรือเสนอชื่อ จากคณะครูก่อนและผู้บริหารต้อง ตัดสินใจเองภายหลัง	43	24.43	71	21.19	114	22.31

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การดำเนินการในการจัดครูเข้าทำงานใน ตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา (ร้อยละ 65.17) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ ประชุม (ร้อยละ 36.99) ผู้บริหารพิจารณาด้วยตัวเอง (ร้อยละ 36.01) มีการปรึกษาหารือหรือ เสนอชื่อจากคณะครูก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 22.31) มีการปรึกษาหารือ จากคณะกรรมการก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 21.33) และ ใช้ระบบ หมุนเวียน (ร้อยละ 3.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การดำเนินการในการจัดครูเข้าทำงานใน ตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา (ร้อยละ 70.45) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความ เหมาะสม (ร้อยละ 39.77) ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ประชุม (ร้อยละ 36.36)

ผู้บริหารพิจารณาด้วยตัวเอง (ร้อยละ 30.11) มีการปรึกษาหารือหรือเสนอชื่อจากคณะกรรมการก่อน และผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 24.43) มีการปรึกษาหารือจากคณะกรรมการก่อน และผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 22.73) และใช้ระบบหมุนเวียน (ร้อยละ 4.55)

บุคลากรครู เห็นว่า การดำเนินการในการจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา (ร้อยละ 62.39) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาด้วยตัวเอง (ร้อยละ 39.10) ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ประชุม (ร้อยละ 37.31) มีการปรึกษาหารือหรือเสนอชื่อจากคณะกรรมการก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 21.19) มีการปรึกษาหารือจากคณะกรรมการก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง (ร้อยละ 20.60) และใช้ระบบหมุนเวียน (ร้อยละ 3.28)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การติดตามและ การประเมินผล การปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู	2	1.14	6	1.79	8	1.57
มีการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู	174	98.86	329	98.21	503	98.43
วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	(n=174)		(n=329)		(n=503)	
- ให้ผู้รับมอบหมายรายงานการ ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ	106	60.92	196	59.57	302	60.04
- ผู้บริหารตรวจสอบและ ติดตามด้วยตนเอง	101	58.05	150	45.59	251	49.90
- ตั้งเป็นคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน	138	79.31	214	65.05	352	69.98
- มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่ม สาระวิชาหรือแผนกต่าง ๆ ประเมินแล้วรายงานผลให้ ผู้บริหารทราบ	95	54.60	192	58.36	287	57.06

จากตารางที่ 14 พบว่ามีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ

ละ 98.43 และไม่มีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 1.57

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้น ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 69.98) และให้ผู้รับมอบหมายรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ (ร้อยละ 60.04) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาหรือแผนกต่างๆ ประเมินแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ (ร้อยละ 57.06) และผู้บริหารตรวจสอบและติดตามด้วยตนเอง (ร้อยละ 49.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครู มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ลักษณะการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	132	75.00	235	70.15	367	71.82
- จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน	138	78.41	207	61.79	345	67.51
- แจ้งเกณฑ์และพฤติกรรมที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ	112	63.64	159	47.46	271	53.03
- จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ	54	30.68	100	29.85	154	30.14
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	118	67.05	176	52.54	294	57.53

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 71.82) จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.51) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 30.14)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 78.41) จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 70.15) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 67.05) และ แจ้างเกณฑ์และพฤติกรรมที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ (ร้อยละ 63.64) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับภาพรวม คือ จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 30.68)

บุคลากรครู มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในเรื่องการดำเนินการหลังจากทราบผลการประเมิน

การดำเนินการหลังจาก ทราบผลการประเมิน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป	153	86.93	258	77.01	411	80.43
- แจ้างผลให้ครูได้ทราบและแก้ไขข้อบกพร่องเอง	110	62.50	167	49.85	277	54.21
- บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ	21	11.93	47	14.03	68	13.31
- นำผลที่ได้มาไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ	111	63.07	141	42.09	252	49.32
- รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครทราบผลการประเมิน	46	26.14	72	21.49	118	23.09

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การดำเนินการหลังจากทราบผลการประเมิน ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป (ร้อยละ 80.43) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครทราบผลการประเมิน (ร้อยละ 23.09) และบันทึกเก็บไว้เป็นความลับ (ร้อยละ 13.31)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครู มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม ยกเว้นความเห็นของบุคลากรครู ในข้อ ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป (ร้อยละ 77.01) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในเรื่องผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติราชการ

ผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ ทดลองปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครูพี่เลี้ยง	110	62.50	168	50.15	278	54.40
- หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา	111	63.07	201	60.00	312	61.06
- ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย	112	63.64	204	60.90	316	61.84
- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	60	34.09	80	23.88	140	27.40
- ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน	67	38.07	124	37.01	191	37.38

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติ
ราชการ ในข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย เป็นผู้ควบคุม (ร้อยละ 61.84) และ
หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา (ร้อยละ 61.06) ในข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน
(ร้อยละ 37.38) และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (ร้อยละ 27.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติ
ราชการ ในข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย เป็นผู้ควบคุม (ร้อยละ 61.84)
หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา (ร้อยละ 61.06) และครูพี่เลี้ยง (ร้อยละ 62.50) ในข้อที่อยู่ในระดับน้อย
ที่สุดสอดคล้องกับภาพรวม

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในเรื่อง วิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลอง
ปฏิบัติงาน

วิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วง ฝึกทดลองปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มอบหมายงานใหม่ให้ทำ	42	23.86	58	17.31	100	19.57
- นิเทศเป็นรายบุคคล	162	92.05	243	72.54	405	79.26
- ฝึกฝนงานใหม่เป็นการภายใน	51	28.98	96	28.66	147	28.77
- ให้ไปฝึกอบรมกับครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในเรื่องที่ครูใหม่ไม่ ถนัด	94	53.41	137	40.90	231	45.21
- มอบหมายให้ครูอาวุโสเป็นครูพี่ เลี้ยง	102	57.95	164	48.96	266	52.05
- แนะนำให้ลาออกและไปหางาน ใหม่ทำ	4	2.27	5	1.49	9	1.76

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลองปฏิบัติงาน ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นิเทศเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 79.26) ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ฝึกฝนงานใหม่เป็นการภายใน (ร้อยละ 28.77) มอบหมายงานใหม่ให้ทำ (ร้อยละ 19.57) และแนะนำให้ลาออกและไปหางานใหม่ทำ (ร้อยละ 1.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าวิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลองปฏิบัติงาน ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นิเทศเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 92.05)

บุคลากรครู เห็นว่าวิธีการแก้ไขในกรณีที่ครูใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลองปฏิบัติงาน ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นิเทศเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 72.54)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องวิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู

วิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	120	68.18	162	48.36	282	55.19
- นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา	138	78.41	234	69.85	372	72.80
- จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	123	69.89	240	71.64	363	71.04
- ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	102	57.95	176	52.54	278	54.40
- ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง	18	10.23	34	10.15	52	10.18

จากตาราง ที่ 19 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 72.80) และจัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 71.04) ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง (ร้อยละ 10.18)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า วิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 78.41) จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 69.89) และศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 68.18)

บุคลากรครู เห็นว่า วิธีในการกำหนดเป้าหมายพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 71.64) และนำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา (ร้อยละ 69.85)

ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ทั้งผู้บริหารและบุคลากรครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู	24	13.64	59	17.61	83	16.24
มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู	152	86.36	276	82.39	428	83.76
การจัดทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู	(n=152)		(n=276)		(n=428)	
- เป็นโครงการของหน่วยงานต้นสังกัด	87	57.24	139	50.36	226	52.80
- เป็นโครงการของโรงเรียน	123	80.92	219	79.35	342	79.91
- เป็นโครงการแต่ละกลุ่มสาระวิชาหรือแต่ละหน่วยงาน	64	42.11	141	51.09	205	47.90

จากตารางที่ 20 พบว่าโรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูคิดเป็นร้อยละ 83.76 และไม่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู คิดเป็นร้อยละ 16.24 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การจัดทำ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิเคราะห์ความจำเป็น เป็นโครงการของโรงเรียน (ร้อยละ 79.91) ในข้อที่ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เป็นโครงการของหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 52.80) และเป็นโครงการแต่ละกลุ่มสาระวิชาหรือแต่ละหน่วยงาน (ร้อยละ 47.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การจัดทำ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วิเคราะห์ความจำเป็น เป็นโครงการของโรงเรียน (ร้อยละ 80.92)

บุคลากรครู เห็นว่า การจัดทำ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิเคราะห์ความจำเป็นเป็นโครงการของโรงเรียน (ร้อยละ 79.35)

ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อย ทั้งผู้บริหารและบุคลากรครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับและผลดีต่อการปฏิบัติงาน	51	28.98	114	34.03	165	32.29
- ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน	99	56.25	137	40.90	236	46.18
- สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	6	3.41	19	5.67	25	4.89
- ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน	5	2.84	19	5.67	24	4.70
- นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	12	6.82	45	13.43	57	11.15

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูในข้อที่ค้ำถึงอยู่ในระดับน้อย คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน (ร้อยละ 46.18) ในข้อที่ค้ำถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับและผลดีต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 32.29) นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 11.15) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (ร้อยละ 0.78) และตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน (ร้อยละ 4.70)

ทั้งผู้บริหารและบุคลากรครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรครู

วัตถุประสงค์ในการ พัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	150	85.23	284	84.78	434	84.93
- การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	151	85.80	289	86.27	440	86.11
- เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	130	73.86	227	67.76	357	69.86
- เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	124	70.45	195	58.21	319	62.43
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา	116	65.91	206	61.49	322	63.01
- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	130	73.86	205	61.19	335	65.56
- เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู	158	89.77	251	74.93	409	80.04
- เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู	129	73.30	221	65.97	350	68.49

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ค้ำถึงในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 86.11) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ร้อยละ 84.93) และเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู (ร้อยละ 80.04) ในข้อที่ค้ำถึงในระดับมาก คือ เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 69.86) เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู (ร้อยละ 68.49) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู (ร้อยละ 65.56) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา (ร้อยละ 63.01) และเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู (ร้อยละ 62.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ค้ำถึงในระดับมากที่สุด คือ เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู (ร้อยละ 89.77) การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85.80) และเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้

ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ร้อยละ 845.23) ในข้อที่ค้ำนึ่งถึงในระดับมาก คือ เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 73.86) ซึ่งเท่ากับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู (ร้อยละ 73.86) เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู (ร้อยละ 73.30) เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู (ร้อยละ 70.45) และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา (ร้อยละ 65.91)

บุคลากรครู เห็นว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่ค้ำนึ่งถึงในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 86.27) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ร้อยละ 84.78) ในข้อที่ค้ำนึ่งถึงในระดับน้อย คือ เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู (ร้อยละ 58.21)

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องวิธีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครู

วิธีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- กำหนดในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน	108	61.36	202	60.30	310
- กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	162	92.05	293	87.46	455	89.04
- กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ	41	23.30	76	22.69	117	22.90
ไม่ได้กำหนดเป็นโครงการ	-	-	15	4.48	15	2.94

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (ร้อยละ 89.04) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ (ร้อยละ 22.90) และ **ไม่ได้**กำหนดเป็นโครงการ มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.94)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า วิธีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน (ร้อยละ 92.05) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ (ร้อยละ 23.30)

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู

ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- หลักสูตรการพัฒนา	120	68.18	227	67.76	347	67.91
- ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	89	50.57	159	47.46	248	48.53
- ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	90	51.14	154	45.97	244	47.75
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	143	81.25	252	75.22	395	77.30
- วิธีดำเนินการพัฒนา	102	57.95	155	46.27	257	50.29
- ความพร้อมของโรงเรียน	89	50.57	131	39.10	220	43.05
- งบประมาณและการเงินของการพัฒนา	127	72.16	226	67.46	353	69.08

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา (ร้อยละ 77.30) งบประมาณและการเงินของการพัฒนา (ร้อยละ 69.08) และหลักสูตรการพัฒนา (ร้อยละ 67.91) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับสุดท้าย คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา (ร้อยละ 48.53) ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา (ร้อยละ 47.75) และความพร้อมของโรงเรียน (ร้อยละ 43.05)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา (ร้อยละ 81.25) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับสุดท้าย คือ ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา (ร้อยละ 51.14) ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา และความพร้อมของโรงเรียน มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50.57)

บุคลากรครู เห็นว่า ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา (ร้อยละ 75.22) หลักสูตรการพัฒนา (ร้อยละ 67.76) และ งบประมาณและการเงินของการพัฒนา (ร้อยละ 67.46) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับสุดท้าย คือ วิธีดำเนินการพัฒนา (ร้อยละ 46.27) ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา (ร้อยละ 45.97) และความพร้อมของโรงเรียน (ร้อยละ 39.10)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
หน่วยงานที่จัดกิจกรรมพัฒนาครู

หน่วยงานที่จัดกิจกรรม พัฒนาครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดโดยโรงเรียนเอง	159	90.34	295	88.06	454	88.85
- จัดโดยสำนักงานการศึกษา	166	94.32	316	94.33	482	94.32
- จัดโดยหน่วยงานเอกชนอื่นๆ	105	59.66	151	45.07	256	50.10

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า หน่วยงานที่จัดกิจกรรมพัฒนาครู ในข้อ
ที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ จัดโดยสำนักงานการศึกษา (ร้อยละ 94.32) และ จัดโดยโรงเรียน
เอง (ร้อยละ 88.85) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยคือ จัดโดยหน่วยงานเอกชนอื่นๆ (ร้อย
ละ 50.10)

ผู้บริหาร และบุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู

รูปแบบในการพัฒนา บุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ให้ไปศึกษาต่อ	128	72.73	179	53.43	307	60.08
- จัดทัศนศึกษา	152	86.36	251	74.93	403	78.86
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของ โรงเรียนอื่น	114	64.77	213	63.58	327	63.99
- ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทาง วิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น	170	96.59	282	84.18	452	88.45
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรยายหรือ อภิปรายทางวิชาการ	148	84.09	267	79.70	415	81.21
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสาย วิชาที่รับผิดชอบกับ สถาบันการศึกษา	114	64.77	217	64.78	331	64.77

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น (ร้อยละ 88.45) และ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ (ร้อยละ 81.21) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 78.86) ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 64.77) จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น (ร้อยละ 63.99) และให้ไปศึกษาต่อ (ร้อยละ 60.08)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น (ร้อยละ 96.59) จัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 86.36) และ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ (ร้อยละ 84.09) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ให้ไปศึกษาต่อ (ร้อยละ 72.73) ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 64.77)

บุคลากรครู เห็นว่า รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น (ร้อยละ 84.18) ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ (ร้อยละ 79.70) จัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 74.93) ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 64.78) จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น (ร้อยละ 63.58) ให้ไปศึกษาต่อ (ร้อยละ 53.43)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
กิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนา

กิจกรรมที่สนับสนุนให้ครู เกิดการพัฒนา	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การประชุมพิเศษ	124	70.45	140	41.79	264	51.66
- การศึกษาต่อ	135	76.70	184	54.93	319	62.43
- การวิจัย	132	75.00	230	68.66	362	70.84
- การให้เข้ารับการฝึกอบรม	168	95.45	278	82.99	446	87.28
- การสัมมนาทางวิชาการ	154	87.50	268	80.00	422	82.58
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	157	89.20	282	84.18	439	85.91
- การบรรยายทางวิชาการ	127	72.16	167	49.85	294	57.53
- การสนับสนุนให้เขียนบทความ	60	34.09	68	20.30	128	25.05
- การจัดทัศนศึกษาดูงานนอก สถานที่	159	90.34	275	82.09	434	84.93
- การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์ หรืออาวุโส	85	48.30	93	27.76	178	34.83
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของ โรงเรียนอื่น	104	59.09	161	48.06	265	51.86
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชา ที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา	100	56.82	185	55.22	285	55.77

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนา ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการให้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 87.28) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 85.91) การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ร้อยละ 84.93) และการสัมมนาทางวิชาการ (ร้อยละ 82.58) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส (ร้อยละ 34.83) และการสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 25.05)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า กิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนา ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการให้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 95.45) การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ร้อยละ 90.34) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 89.20) และการสัมมนาทางวิชาการ (ร้อยละ 87.50) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 34.09)

บุคลากรครู เห็นว่า กิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนา ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 84.18) จัดกิจกรรมการให้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 82.99) การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ร้อยละ 82.09) การสัมมนาทางวิชาการ (ร้อยละ 80.00) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีความสอดคล้องกับภาพรวมคือ การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส (ร้อยละ 27.76) และการสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 20.30)

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องกิจกรรมที่ควรจัดมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู

กิจกรรมที่ควรจัดมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	92	52.27	167	49.85	259	50.68
- การสัมมนาทางวิชาการ	79	44.89	146	43.58	225	44.03
- การให้เข้ารับการฝึกอบรม	76	43.18	151	45.07	227	44.42
- การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่	90	51.14	169	50.45	259	50.68
- การศึกษาค้นคว้าจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส	43	24.43	83	24.78	126	24.66
- การสนับสนุนให้เขียนบทความ	61	34.66	79	23.58	140	27.40
- การบรรยายทางวิชาการ	46	26.14	74	22.09	120	23.48
- การศึกษาค้นคว้าจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส	43	24.43	83	24.78	126	24.66
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น	83	47.16	132	39.40	215	42.07
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา	74	42.05	131	39.10	205	40.12

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กิจกรรมที่ควรจัดมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับแรกคือ จัดกิจกรรมการวิจัย (ร้อยละ 54.01) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 50.68) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ

การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส (ร้อยละ 24.66) การบรรยายทางวิชาการ (ร้อยละ 23.48) และการประชุมพิเศษ (ร้อยละ 22.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า กิจกรรมที่ควรจะทำมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการวิจัย (ร้อยละ 60.23) ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การประชุมพิเศษ (ร้อยละ 27.84) การบรรยายทางวิชาการ (ร้อยละ 26.14) และการศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส (ร้อยละ 24.43)

บุคลากรครู เห็นว่ากิจกรรมที่ควรจะทำมากกว่าเดิมเพื่อการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับแรกคือ จัดกิจกรรมการวิจัย (ร้อยละ 50.75) การจัดทำศนศึกษาคุณานอกสถานที่ (ร้อยละ 50.45) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 49.85) ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 23.58) การบรรยายทางวิชาการ (ร้อยละ 22.09) และการประชุมพิเศษ (ร้อยละ 19.70)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องกิจกรรมที่จัดพัฒนาบุคลากรครูแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด

กิจกรรมที่จัดพัฒนาบุคลากรครูแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การประชุมพิเศษ	43	24.43	64	19.10	107	20.94
- การศึกษาต่อ	32	18.18	72	21.49	104	20.35
- การวิจัย	33	18.75	73	21.79	106	20.74
- การให้เข้ารับการฝึกอบรม	104	59.09	220	65.67	324	63.41
- การสัมมนาทางวิชาการ	73	41.48	139	41.49	212	41.49
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ	105	59.66	210	62.69	315	61.64
- การบรรยายทางวิชาการ	35	19.89	59	17.61	94	18.40
- การสนับสนุนให้เขียนบทความ	12	6.82	25	7.46	37	7.24
- การจัดทำศนศึกษาคุณานอกสถานที่	97	55.11	165	49.25	262	51.27
- การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส	39	22.16	32	9.55	71	13.89
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น						
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา	40	22.73	78	23.28	118	23.09
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา	59	33.52	115	34.33	174	34.05

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กิจกรรมที่จัดพัฒนามุคละการครูแล้ว ประสบความสำเร็จมากที่สุด ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ จัดกิจกรรม การให้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 63.41) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 61.64) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การบรรยายทางวิชาการ (ร้อยละ 18.40) การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส (ร้อยละ 13.89) และการสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 7.24)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า กิจกรรมที่จัดพัฒนามุคละการครูแล้ว ประสบความสำเร็จมากที่สุด ในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับแรก คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 59.66) การให้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 59.09) และการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ร้อยละ 55.11) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การวิจัย (ร้อยละ 18.75) การศึกษาต่อ (ร้อยละ 18.18) และการสนับสนุนให้เขียนบทความ (ร้อยละ 6.82)

บุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนามุคละการครู ในเรื่อง ลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ

ลักษณะในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่างๆ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา	99	56.25	248	74.03	347	67.91
- จัดภายในหน่วยงานย่อย	67	38.07	110	32.84	177	34.64
- จัดโดยฝ่ายวิชาการ	80	45.45	131	39.10	211	41.29
- จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	29	16.48	62	18.51	91	17.81
- จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน	19	10.80	59	17.61	78	15.26
- จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	86	48.86	180	53.73	266	52.05
- จัดระหว่างโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครด้วยกัน	127	72.16	198	59.10	325	63.60
- จัดร่วมกับโรงเรียน สำนักรการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ	86	48.86	130	38.81	216	42.27

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานต่างๆ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา (ร้อยละ 67.91) และจัดระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยกัน (ร้อยละ 63.60) ส่วนในข้อ

ที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ จัดภายในหน่วยงานย่อย(ร้อยละ 34.64) จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (ร้อยละ 17.81) และจัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน (ร้อยละ 15.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยกัน (ร้อยละ 72.16)

บุคลากรครู เห็นว่าลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา (ร้อยละ 74.03)

ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่องการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครู

การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครู	8	4.55	12	3.58	20	3.91
มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครู	168	95.45	323	96.42	491	96.09
โรงเรียนติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครูโดย	(n=168)		(n=323)		(n=491)	
- ให้เขียนรายงานเผยแพร่	79	47.02	112	34.67	191	38.90
- ให้เสนอรายงานในที่ประชุม	128	76.19	202	62.54	330	67.21
- ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่	59	35.12	95	29.41	154	31.36
- ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน	37	22.02	69	21.36	106	21.59
ทราบบนรายบุคคล						
- ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร	151	89.88	231	71.52	382	77.80
- ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครู	38	22.62	51	15.79	89	18.13
ครูฟัง						
- ให้มีการรายงานให้ที่ประชุม	114	67.86	186	57.59	300	61.10

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 96.09 และไม่มีมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 3.91

ในส่วนของ การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร (ร้อยละ 77.80) ให้เสนอรายงานในที่ประชุม (ร้อยละ 67.21) และให้มีการรายงานให้ที่ประชุมครูฟัง (ร้อยละ 61.10) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ให้เขียนรายงานเผยแพร่ (ร้อยละ 38.90) ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่ (ร้อยละ 31.36) ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน (ร้อยละ 21.59) และให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 18.13)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร (ร้อยละ 89.88) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่ (ร้อยละ 35.12) ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 22.62) ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน (ร้อยละ 22.02)

บุคลากร เห็นว่า การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร (ร้อยละ 71.52) ให้เสนอรายงานในที่ประชุม (ร้อยละ 62.54) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับภาพรวม คือ ให้เขียนรายงานเผยแพร่ (ร้อยละ 34.67) ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่ (ร้อยละ 29.41) ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน (ร้อยละ 21.36) และให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 15.79)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการพัฒนาบุคลากรครู ในเรื่อง
ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรครู

ประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน การพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผน พัฒนาบุคลากรครูต่อไป	143	81.25	240	71.64	383	74.95
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการ พัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	142	80.68	236	70.45	378	73.97
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการ บริหารงานบุคลากรครู	113	64.20	168	50.15	281	54.99
- เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน	123	69.89	191	57.01	314	61.45
- เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน	110	62.50	146	43.58	256	50.10
- เป็นข้อมูลในการตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	83	47.16	143	42.69	226	44.23
- เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน	83	47.16	128	38.21	211	41.29

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่เห็นความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป (ร้อยละ 74.95) เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ร้อยละ 73.97) และเป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน (ร้อยละ 61.45) ส่วนในข้อที่เห็นความเห็นอยู่ในระดับน้อย 3 อันดับสุดท้าย คือ เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน (ร้อยละ 50.10) เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา (ร้อยละ 44.23) และเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 41.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่เห็นความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป (ร้อยละ 81.25) และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ร้อยละ 80.68) ส่วนในข้อที่เห็นความเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา และเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 47.16)

บุคลากรครู เห็นว่า ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรครู ในข้อที่มึความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป (ร้อยละ 71.64) และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ร้อยละ 70.45) ส่วนในข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 38.21)

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องวิธีการจัดสวัสดิการ

วิธีการจัดสวัสดิการ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดให้ตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ	67	38.07	103	30.75	170	33.27
- จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล	44	25.00	82	24.48	126	24.66
- ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน	144	81.82	245	73.13	389	76.13
- จัดตามที่ราชการกำหนดไว้	61	34.66	146	43.58	207	40.51
- จัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการกำหนด	75	42.61	80	23.88	155	30.33
- จัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	21	11.93	27	8.06	48	9.39

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีการจัดสวัสดิการ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 76.13) ส่วนในข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ จัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการกำหนด (ร้อยละ 30.33) จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 24.66) และจัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 9.39)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า วิธีการจัดสวัสดิการ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 81.82) ส่วนในข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ จัดตามที่ราชการกำหนดไว้ (ร้อยละ 34.66) จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 25.00) และจัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 11.93)

บุคลากรครู เห็นว่า วิธีการจัดสวัสดิการ ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ให้ทุกคน

มีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 73.13) ส่วนในข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล (ร้อยละ 24.48) จัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการกำหนด (ร้อยละ 23.88) และจัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 8.06)

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากเงินเดือน

การจัดผลประโยชน์ เกื้อกูลที่นอกเหนือจาก เงินเดือน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครู มีสิทธิได้รับให้ทราบ	122	69.32	239	71.34	361	70.65
อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับ สวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว	136	77.27	173	51.64	309	60.47
การให้สิ่งของหรือรางวัลตามโอกาสอัน สมควร	127	72.16	169	50.45	296	57.93
จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่อง อำนวยความสะดวกต่างๆ	86	48.86	111	33.13	197	38.55
เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค	121	68.75	180	53.73	301	58.90
อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน	19	10.80	44	13.13	63	12.33

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากเงินเดือน ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิได้รับให้ทราบ (ร้อยละ 70.65) และ อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว (ร้อยละ 60.47) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ (ร้อยละ 38.55) และ อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.33)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากเงินเดือน ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว (ร้อยละ 77.27) การให้สิ่งของหรือรางวัลตามโอกาสอันสมควร (ร้อยละ 72.16) และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค (ร้อยละ 68.75)

ละ 68.75) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.80)

บุคลากรครู เห็นว่า การจัดผลประโยชน์เกินกฏที่นอกเหนือจากเงินเดือน ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ แจ่งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิได้รับให้ทราบ (ร้อยละ 71.34) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับภาพรวม คือ คือ จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ (ร้อยละ 33.13) และ อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 13.13)

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่องค่าตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

ค่าตอบแทนที่บุคลากรครู ในโรงเรียนของท่านได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ค่ารักษาพยาบาล	165	93.75	289	86.27	454	88.85
- ค่าเบี้ยประชุม	13	7.39	41	12.24	54	10.57
- ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ช่วยเหลือบุตร	162	92.05	274	81.79	436	85.32
- ค่าเช่าบ้าน	2	1.14	12	3.58	14	2.74
- ค่าเบี้ยเลี้ยง	6	3.41	13	3.88	19	3.72
- ค่าเดินทาง	34	19.32	46	13.73	80	15.66
- ค่าอาหาร	23	13.07	25	7.46	48	9.39
- ค่าลงทะเบียนในการไปพัฒนาทางวิชาการ	56	31.82	54	16.12	110	21.53
- เงินบำเหน็จ บำนาญ	106	60.23	139	41.49	245	47.95

จากตารางที่ 35 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ในข้อที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด คือ ได้รับค่ารักษาพยาบาล (ร้อยละ 88.85) และ ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ช่วยเหลือบุตร (ร้อยละ 85.32) ส่วนในข้อที่มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ค่าอาหาร (ร้อยละ 9.39) ค่าเบี้ยเลี้ยง (ร้อยละ 3.72) และ ค่าเช่าบ้าน (ร้อยละ 2.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครู เห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่อง สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครู มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย	88	50.00	127	37.91	215	42.07
- อาหารกลางวัน	61	34.66	61	18.21	122	23.87
- การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน	160	90.91	305	91.04	465	91.00
- จัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ	22	12.50	37	11.04	59	11.55
- การพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม	148	84.09	155	46.27	303	59.30

จาก ตาราง ที่ 36 เมื่อ พิจารณาในภาพรวมพบว่า สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน (ร้อยละ 91.00) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ จัดอาหารกลางวัน (ร้อยละ 23.87) และจัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ (ร้อยละ 11.55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน (ร้อยละ 91.00) และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม (ร้อยละ 84.09) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับภาพรวม คือ จัดอาหารกลางวัน (ร้อยละ 34.66) และจัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.50)

บุคลากรครู เห็นว่า สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน (ร้อยละ 91.04) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย (ร้อยละ 37.91) จัดอาหารกลางวัน (ร้อยละ 18.21) และจัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ (ร้อยละ 11.04)

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ในเรื่อง การดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

การดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส	162	92.05	292	87.16	454	88.85
- ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ	173	98.30	268	80.00	441	86.30
- ปูเนบ่าเห็บความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ	71	40.34	70	20.90	141	27.59
- ไปร่วมงานตามคำเชิญในโอกาสต่างๆ	126	71.59	157	46.87	283	55.38
- จัดบ้บรวยพรปีใหม่ วันเกิด และวันสำคัญต่างๆ	86	48.86	133	39.70	219	42.86
- ให้ความเป็นกันเองกับบุคคล	141	80.11	151	45.07	292	57.14
- เปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหรือได้ตลอดเวลา	149	84.66	186	55.52	335	65.56
- จัดให้มีการเลี้ยงพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการในโอกาสอันควร	138	78.41	197	58.81	335	65.56

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การ ดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส (ร้อยละ 88.85) และ ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 86.30) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ปูเนบ่าเห็บความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ (ร้อยละ 27.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่าการ ดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 98.30) การร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส (ร้อยละ 92.05) และเปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหรือได้ตลอดเวลา (ร้อยละ 84.66)

ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อย คือ จัดบัตรอวยพรปีใหม่ วันเกิดและวันสำคัญต่าง ๆ (ร้อยละ 48.86) ปูน้ำเบญจความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ (ร้อยละ 40.34)

บุคลากรครู เห็นว่า การดำเนินการในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับภาพรวม คือ การร่วมแสดงความคิดเห็นและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส (ร้อยละ 87.16) และ ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 80.00) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหาร คือ จัดบัตรอวยพรปีใหม่ วันเกิดและวันสำคัญต่าง ๆ (ร้อยละ 39.70) และปูน้ำเบญจความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ (ร้อยละ 20.90)

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ในเรื่องสาเหตุในการขาดงานของครู

สาเหตุในการขาดงาน ของครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ลาคลอด	9	5.11	17	5.07	24	4.70
- ลาอุปสมบท	-	-	10	2.99	10	1.96
- ลาป่วย	155	88.07	296	88.36	414	81.02
- ลาากิจส่วนตัว	11	6.25	34	10.15	41	8.02
- ลาพักผ่อน	-	-	8	2.39	7	1.37
- ลาศึกษาต่อ	1	0.57	5	1.49	6	1.17

จากตารางที่ 38 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สาเหตุในการขาดงานของครู ในข้อที่มีความเห็นในระดับมากที่สุดคือ ลาป่วย (ร้อยละ 81.02) ส่วนในข้อที่มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ลาอุปสมบท (ร้อยละ 1.96) ลาพักผ่อน (ร้อยละ 1.96) และ ลาศึกษาต่อ (ร้อยละ 1.17)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครูเห็นสอดคล้องกับภาพรวม ยกเว้นในส่วนของผู้บริหาร ในข้อที่มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด คือ ลาากิจส่วนตัว (ร้อยละ 6.25) ลาคลอด (ร้อยละ 5.11) และลาศึกษาต่อ (ร้อยละ 0.57)

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ในเรื่องการจัดดำเนินการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

การจัดดำเนินการที่ทำให้ ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยปราศจากการเพ่งเล็ง	120	68.18	143	42.69	263	51.47
- ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา	136	77.27	194	57.91	330	64.58
- บุคลากรทุกคนได้รับความเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	134	76.14	174	51.94	308	60.27
- โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและ ผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากร ทราบและเข้าใจ	133	75.57	219	65.37	352	68.88

จากตารางที่ 39 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า การจัดดำเนินการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ (ร้อยละ 68.88) ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 64.58) และ บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 60.27) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อย คือ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง (ร้อยละ 51.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า การจัดดำเนินการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 77.27) บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 76.14) โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ (ร้อยละ 75.57) และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง (ร้อยละ 68.18)

บุคลากรครู เห็นว่า การจัดดำเนินการที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ (ร้อยละ 65.37) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติใน

ระดับน้อย คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 57.91) บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 51.94) และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง (ร้อยละ 42.69)

ตารางที่ 40 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ในเรื่องความรู้สึกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ความรู้สึกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	14	7.95	11	3.28	25	4.89
- มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น	59	33.52	61	18.21	120	23.48
- มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง	61	34.66	113	33.73	174	34.05
- มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน	42	23.86	141	42.09	183	35.81

จากตารางที่ 40 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ความรู้สึกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกข้อมีความเห็นในระดับน้อยที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน (ร้อยละ 35.81) มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง (ร้อยละ 34.05) มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น (ร้อยละ 23.48) และมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (ร้อยละ 4.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า ความรู้สึกจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกข้อมีความเห็นในระดับน้อยที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง (ร้อยละ 34.66) มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น (ร้อยละ 33.52) มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน (ร้อยละ 23.86) และมีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (ร้อยละ 7.95)

บุคลากรครู มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคง
ในงาน ในเรื่องสาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน

สาเหตุของการที่ครูของ โรงเรียนต้องพ้นจากงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การลดจำนวนอาจารย์ของทาง ราชการ	10	5.68	12	3.58	22	4.31
- การออกเพราะมีเหตุประพตติ ผิดวินัยข้าราชการ	2	1.14	7	2.09	9	1.76
- การออกเพราะอยากไป ประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ	31	17.61	65	19.40	96	18.79
- การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงาน อื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู	2	1.14	7	2.09	9	1.76
- การออกเพราะเบื่องาน	5	2.84	25	7.46	30	5.87
- การเกษียณอายุราชการหรือ ทุพพลภาพ	115	65.34	196	58.51	311	60.86
- การตาย	1	0.57	18	5.37	19	3.72

จากตารางที่ 41 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน ในข้อที่มีความเห็นระดับมาก คือ การเกษียณอายุราชการหรือทุพพลภาพ (ร้อยละ 60.86) ส่วนในข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การลดจำนวนอาจารย์ของทางราชการ (ร้อยละ 4.31) การตาย (ร้อยละ 3.72) การออกเพราะมีเหตุประพตติผิดวินัยข้าราชการ และ การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 1.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรครู ในข้อที่มีความเห็นระดับมาก มีความเห็นสอดคล้องกับภาพรวม

ผู้บริหาร เห็นว่า ในข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การออกเพราะเบื่องาน (ร้อยละ 2.84) การออกเพราะมีเหตุประพตติผิดวินัยข้าราชการ และ การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 1.14)

ส่วนบุคลากรครู เห็นว่า ในข้อที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ การตาย (ร้อยละ 5.37) การลดจำนวนอาจารย์ของทางราชการ (ร้อยละ 3.58) และการออกเพราะมีเหตุประพตติผิดวินัยข้าราชการ และ การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 2.09)

ตารางที่ 42 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคง
ในงาน ในเรื่องวิธีดำเนินการเมื่อครูเกษียณอายุ

วิธีดำเนินการ เมื่อครูเกษียณอายุ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		รวม (n=511)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและ หลังเกษียณอายุ	70	39.77	65	19.40	135	26.42
- ดำเนินการตามระเบียบของการ เกษียณอายุ	126	71.59	199	59.40	325	63.60
- จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้าง ความประทับใจเมื่อครบ เกษียณอายุ	143	81.25	260	77.61	403	78.86
- เมื่อเกษียณอายุแล้วเชิญมาร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย	126	71.59	199	59.40	325	63.60
- เชิญผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมให้ มาเป็นที่ปรึกษาในงานที่ผู้นั้นมี ความเชี่ยวชาญ	113	64.20	106	31.64	219	42.86

จากตารางที่ 42 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิธีดำเนินการเมื่อครูเกษียณอายุ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ (ร้อยละ 78.86) ดำเนินการตามระเบียบของการเกษียณอายุ และ เมื่อเกษียณอายุแล้วเชิญมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 63.60) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ (ร้อยละ 26.42)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหาร เห็นว่า วิธีดำเนินการเมื่อครูเกษียณอายุ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ (ร้อยละ 81.25) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ (ร้อยละ 39.77)

บุคลากรครู เห็นว่า วิธีดำเนินการเมื่อครูเกษียณอายุ ในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ (ร้อยละ 77.61) ส่วนในข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ เชิญผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมให้มาเป็นที่ปรึกษาในงานที่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 31.64) และ ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ (ร้อยละ 19.40)

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อคำถามจำนวน 40 ข้อคำถาม ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการวางแผนกำลังคน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การกำหนดกรอบอัตรากำลังและ การวางแผนกำลังคน	2.65	0.98	2.52	0.90	2.57	0.93	ปานกลาง
1.ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมา วางแผนในการจัดอัตรากำลังคน	2.36	1.05	2.37	1.05	2.36	1.05	น้อย
2. ขาดการวางแผนกำลังคนอย่าง ต่อเนื่อง	2.37	1.12	2.40	1.16	2.39	1.15	น้อย
3. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ กับจำนวนนักเรียน	2.96	1.46	2.68	1.32	2.78	1.38	ปานกลาง
4. ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่าง ได้ตามแผนที่กำหนด	3.55	1.31	3.08	1.28	3.24	1.31	ปานกลาง
5. ไม่มีแผนผัง การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดตำแหน่งและชื่ออย่าง ชัดเจน	1.93	1.06	1.94	1.01	1.94	1.02	น้อย
6. อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตาม เกณฑ์ของกระทรวงฯไม่เหมาะสม	2.77	1.380	2.64	1.26	2.68	1.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งโรงเรียนไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 3.24$) มีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ($\bar{X} = 2.78$) อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.68$) ส่วนที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.39$) ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน ($\bar{X} = 2.36$) และ ไม่มีแผนผังการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดตำแหน่งและชื่ออย่างชัดเจน ($\bar{X} = 1.94$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและ

การวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.65$) ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด ($\bar{X}_1 = 3.55$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ($\bar{X}_1 = 2.96$) อยู่ในระดับปานกลาง และ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงไม่เหมาะสม ($\bar{X}_1 = 2.77$) อยู่ในระดับปานกลาง

ในกลุ่มบุคคลากรครู พบว่าในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.52$) ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด ($\bar{X}_2 = 3.08$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ($\bar{X}_2 = 2.68$) อยู่ในระดับปานกลาง และ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงไม่เหมาะสม ($\bar{X}_2 = 2.64$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน

การได้มาและ การนำเข้าสู่หน่วยงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การได้มาและการนำเข้าสู่ หน่วยงาน	2.05	0.74	2.12	0.83	2.10	0.80	น้อย
7.การได้มาของครูไม่ตรงกับควม จำเป็นของหน่วยงาน	2.93	1.29	2.58	1.15	2.70	1.21	ปาน กลาง
8.การได้มาของครูขาดการคัดเลือก ตามระบบคุณธรรม	2.12	1.09	2.15	1.12	2.14	1.11	น้อย
9.ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จัก นโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่การงาน	1.90	1.01	2.01	1.02	1.97	1.01	น้อย
10. ขาดความเข้าใจในนโยบายการ บริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและ ขาดกำลังใจ	1.99	0.98	2.07	0.98	2.05	0.98	น้อย
11.ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้าง ความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับครูเดิมและครู ใหม่	1.81	0.91	2.07	1.00	1.98	0.98	น้อย
12.ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ ปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหา จากความไม่รู้ตามมา	1.54	0.78	1.85	0.97	1.74	0.92	น้อย

จากตารางที่ 44 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่าการได้มาของครูไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 2.14$) ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ ($\bar{X} = 2.05$) ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับครูเดิมและครูใหม่ ($\bar{X} = 1.98$) ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักนโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 1.97$) และ ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา ($\bar{X} = 1.74$)

เมื่อ พิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.05$) ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก ดังนี้ การได้มาของครูไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}_1 = 2.93$) รองลงมาคือ การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม ($\bar{X}_1 = 2.12$) มีปัญหาอยู่ในระดับ น้อย ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ ($\bar{X}_1 = 1.99$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ในกลุ่มบุคลากรครู พบว่า ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.12$) ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก ดังนี้ การได้มาของครูไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.58$) รองลงมาคือ การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม ($\bar{X}_2 = 2.12$) ปัญหา อยู่ในระดับน้อย ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ ($\bar{X}_2 = 2.07$) ปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.58	0.61	1.88	0.81	1.78	0.76	น้อย
13.การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มี คณะกรรมการควบคุมดูแลและ ประเมินผลงาน	1.41	0.70	1.66	0.90	1.58	0.84	น้อย
14.ขาดเกณฑ์การประเมินการทดลอง ปฏิบัติงานของครูใหม่อย่างเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร	1.43	0.74	1.64	0.91	1.57	0.86	น้อย
15.ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้ให้ครูทราบล่วงหน้า	1.52	0.87	1.76	0.93	1.68	0.91	น้อย
16.การประเมินผลเพื่อพิจารณาความ ดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความ เป็นธรรม	1.55	0.76	2.08	1.12	1.90	1.04	น้อย
17.โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไป ชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อ นำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา	1.80	0.87	2.13	1.07	2.02	1.02	น้อย
18.ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1.78	0.88	2.01	1.00	1.95	1.05	น้อย

จากตารางที่ 45 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้านพบว่า ทุกข้อมีปัญหา อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับได้ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา ($\bar{X} = 2.02$) มีปัญหาสูงสุด ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 1.95$) การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม ($\bar{X} = 1.90$) ขาดการชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ให้ครูทราบล่วงหน้า ($\bar{X} = 1.68$) การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลและประเมินผลงาน ($\bar{X} = 1.58$) และขาดเกณฑ์การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 1.57$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X}_1 = 1.58$) ในแต่ละด้านพบปัญหา ในระดับน้อยใน 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา มีปัญหาสูงสุด ($\bar{X}_1 = 1.80$) ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}_1 = 1.78$) การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม ($\bar{X}_1 = 1.55$)

ในกลุ่มบุคลากรครู พบว่า ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 1.88$) ในแต่ละด้านพบปัญหา ในระดับน้อยใน 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้ นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา มีปัญหาสูงสุด ($\bar{X}_2 = 2.13$) ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}_2 = 2.08$) การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ขาดความเป็นธรรม ($\bar{X}_2 = 2.01$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู

การพัฒนาบุคลากรครู	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การพัฒนาบุคลากรครู	2.25	0.89	2.19	0.83	2.21	0.85	น้อย
19.ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี	1.97	0.96	2.14	1.01	2.08	0.99	น้อย
20.ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	2.49	1.21	2.51	1.16	2.50	1.18	ปานกลาง
21.ขาดการติดตาม ประเมินผลครูเมื่อส่งให้ไปประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ	2.07	1.06	2.09	1.00	2.08	1.02	น้อย
22.การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน	2.40	1.23	2.22	1.07	2.28	1.13	น้อย
23.ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู	2.42	1.17	2.33	1.07	2.36	1.11	น้อย
24.ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	2.47	1.34	2.15	1.09	2.26	1.19	น้อย
25.โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ	2.36	1.17	2.27	1.09	2.30	1.12	น้อย
26.ไม่มีการสนับสนุนให้ครูทดลองค้นคว้า เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียน	2.13	1.12	2.03	1.00	2.06	1.05	น้อย
27.ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย	1.91	1.18	2.02	1.09	1.98	1.12	น้อย

จากตารางที่ 46 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ขาดงบประมาณในการดำเนินการมีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู ($\bar{X} = 2.36$) โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ ($\bar{X} = 2.30$) การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.28$) ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.26$) ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ขาดการติดตาม ประเมินผลครู เมื่อส่งให้ไปประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.08$) และ ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย ($\bar{X} = 1.98$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.25$) แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ดังนี้ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ($\bar{X}_1 = 2.49$) มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}_1 = 2.47$) และขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู ($\bar{X}_1 = 2.42$)

ในกลุ่มบุคลากรครู พบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.19$) แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ($\bar{X}_2 = 2.51$) มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู ($\bar{X}_2 = 2.33$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}_2 = 2.27$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	2.20	0.87	2.26	0.90	2.24	0.89	น้อย
28.ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ	2.32	1.11	2.41	1.12	2.38	1.11	น้อย
29.ไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม	2.72	1.41	2.55	1.21	2.61	1.28	ปานกลาง
30.การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยังขาดความสะดวกรวดเร็ว	2.05	1.07	2.21	1.15	2.15	1.12	น้อย
31.สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ	2.28	1.09	2.38	1.20	2.35	1.16	น้อย
32.การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการเมื่อบุคคลพ้นจากงานโดยเหตุ ตาย ทุพพลภาพ หรือเกษียณอายุไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี	1.97	1.01	2.00	1.04	1.99	1.03	น้อย
33.ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน	2.37	1.24	2.27	1.14	2.31	1.18	น้อย
34.ทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน	1.68	0.84	1.99	1.05	1.88	0.99	น้อย

จากตารางที่ 47 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ไม่สามารถให้คำตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ ($\bar{X} = 2.38$) สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.35$) ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน ($\bar{X} = 2.31$) การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยังขาดความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.15$) การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคคลพ้นจากงานโดยเหตุ ตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี ($\bar{X} = 1.99$) และ ทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 1.88$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.20$) แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ไม่สามารถให้คำตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม ($\bar{X}_1 = 2.72$) มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน ($\bar{X}_1 = 2.37$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ ($\bar{X}_1 = 2.32$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ในกลุ่มบุคลากรครู พบว่า ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.26$) แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ไม่สามารถให้คำตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}_2 = 2.55$) ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ ($\bar{X}_2 = 2.41$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X}_2 = 2.38$) มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

การให้ความยุติธรรมและ ความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การให้ความยุติธรรมและความ มั่นคงในงาน	1.52	0.60	1.91	0.82	1.78	0.77	น้อย
35.บุคคลขาดความมั่นคงในหน้าที่การ งาน เก่งกว่าจะถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้	1.35	0.68	1.54	0.84	1.47	0.79	น้อย ที่สุด
36.การแก้ไขปัญหาทางด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ	1.69	0.89	2.05	1.03	1.93	1.00	น้อย
37.ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อ ครูได้รับความเดือดร้อน	1.55	0.80	2.00	1.05	1.85	0.99	น้อย
38.ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน	1.57	0.84	2.05	1.05	1.89	1.01	น้อย
39.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ ไม่มีการแก้ไข	1.55	0.81	1.98	0.95	1.83	0.92	น้อย
40.มีการกล่าวร้ายหมายโทษ เมื่อครูมี ความคิดเห็นไม่ตรงกับฝ่ายบริหาร	1.38	0.74	1.80	1.00	1.66	0.94	น้อย

จากตารางที่ 48 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$) เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับได้ดังนี้ การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ ($\bar{X} = 1.93$) ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 1.89$) ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 1.85$) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยให้ผ่านไปไม่มีการแก้ไข ($\bar{X} = 1.83$) มีการกล่าวร้ายหมายโทษ เมื่อครูมีความคิดเห็นไม่ตรงกับฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 1.66$) และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ บุคคลขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน เกรงว่าจะถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้ ($\bar{X} = 1.47$)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 1.52$) ในแต่ละด้านพบปัญหาในระดับน้อยใน 3 อันดับแรก ดังนี้ การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ ($\bar{X}_1 = 1.69$) ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ($\bar{X}_1 = 1.57$) ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X}_1 = 1.55$)

ในกลุ่มบุคลากรครู พบว่า ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 1.91$) ในแต่ละด้านพบปัญหาในระดับน้อยใน 3 อันดับแรก ดังนี้ การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ และไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}_2 = 2.05$) ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X}_2 = 2.00$) และ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยให้ผ่านไปไม่มีการแก้ไข ($\bar{X}_2 = 1.98$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวมทุกด้าน

เฉลี่ยรวมทุกด้าน	ผู้บริหาร (n=176)		บุคลากรครู (n=335)		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	\bar{X}_1	S.D.	\bar{X}_2	S.D.			
การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	2.65	0.98	2.52	0.90	2.57	0.93	ปานกลาง
การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน	2.05	0.74	2.12	0.83	2.10	0.80	น้อย
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.58	0.61	1.88	0.81	1.78	0.76	น้อย
การพัฒนาบุคลากรครู	2.25	0.89	2.19	0.83	2.21	0.85	น้อย
การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ	2.20	0.87	2.26	0.90	2.24	0.89	น้อย
การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน	1.52	0.60	1.91	0.82	1.77	0.77	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.06	0.662	2.153	0.720	2.121	0.702	น้อย

จากตารางที่ 49 พบว่า เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวม เท่ากับ 2.12 ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ($\bar{X}=2.57$) มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านอื่นๆ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ($\bar{X}=2.24$) การพัฒนาบุคลากรครู ($\bar{X}=2.21$) การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.10$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=1.78$) และการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=1.77$) มีปัญหาน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร

2. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน (กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา , 2553: ออนไลน์) มีจำนวนผู้บริหาร 436 คน และบุคลากรครู 15,094 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธีรฤทธิ เอกะกุล , 2542: 135) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 209 คน และบุคลากรครู 390 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสำหรับครู ซึ่งแต่ละชุดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 6 กระบวนการ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผ่านสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต เพื่อส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ส่วนบางโรงเรียนผู้วิจัยส่ง-รับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้านบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ปรากฏผลดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลา 9 - 12 ปี

กลุ่มครู เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีวุฒิการศึกษา มีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลา 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนกำลังคน ในด้านกรคำนวณกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการ 1-2 ปี มีการวางแผนกำลังคนตามตามที่กรุงเทพมหานครได้วางไว้ ส่วนใหญ่มีการสำรวจข้อมูลในด้านวุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ ใช้จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู โรงเรียนส่วนใหญ่มีอัตรากำลังที่เหมาะสม และสามารถจัดได้ตรงกับความต้องการเป็นส่วนใหญ่ ในกรณีที่จัดไม่ตรงกับความต้องการเป็นเพราะมีปริมาณงานมากกว่ากำลังคน

กลุ่มผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นร่วมกันว่า โรงเรียนส่วนใหญ่จัดทำแผนกำลังคน ในด้านจำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน ใช้แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี มีการวางแผนกำลังคนตามตามที่กรุงเทพมหานครได้วางไว้ ส่วนใหญ่สามารถ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู ในส่วนที่เห็นว่าอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานนั้น ให้เหตุผลว่ามีปริมาณงานมากกว่ากำลังคน

แต่ในกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การสำรวจข้อมูลการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ให้เน้นในเรื่อง สำรวจข้อมูล วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ และใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ร่วมด้วย ในด้านการสนับสนุน ในการจัดกำลังครูที่ขาดแคลน ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองของความต้องการเท่าที่ควร

ส่วนครูมีความเห็นว่า การสำรวจข้อมูลการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ให้เน้นในเรื่อง กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด ใช้อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร การสนับสนุนในการจัดกำลังครูที่ขาดแคลน สามารถจัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง

2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวม โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฐมนิเทศในเรื่องของภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณาในการจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ

กลุ่มผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นร่วมกันทุกข้อและมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไป ในกรณีของครูที่ทดลองปฏิบัติงานจะมีผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเป็นผู้ควบคุมดูแล หากปฏิบัติงานได้ไม่ดีใช้วิธีการแก้ไขโดยการนิเทศรายบุคคล

กลุ่มผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นร่วมกันว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วผลการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไป ในกรณีของครูที่ทดลองปฏิบัติงานจะมีผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเป็นผู้ควบคุมดูแล หากปฏิบัติงานได้ไม่ดีใช้วิธีการแก้ไขโดยการนิเทศรายบุคคล

แต่ในกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า ลักษณะในการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนจะจัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนครูจะมองลักษณะของการประเมินว่าโรงเรียนจัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาบุคลากรครู

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่นำสภาพปัจจุบันของปัญหาทุกด้านในโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนา มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูโดยคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินการของโรงเรียนเป็นหลัก รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การกำหนดกิจกรรมต่างๆ ยึดตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เน้นในด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่จัดโดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรูปแบบในการพัฒนาโดยการให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนส่วนใหญ่สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านการให้เข้ารับการศึกษาอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้ครูประสบความสำเร็จมากที่สุด แต่อยาก

ให้สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านการวิจัยให้แก่ครูเพิ่มมากขึ้น รวมถึงโรงเรียนส่วนใหญ่มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครูโดยสรุปเป็นรายงานเสนอผู้บริหารโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนาครูครั้งต่อไป

กลุ่มผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นร่วมกันว่า มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูโดยคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินการของโรงเรียนเป็นหลัก รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากรครู กำหนดเป็นโครงการอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน การกำหนดกิจกรรมต่างๆ ยึดตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดโดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรูปแบบในการพัฒนาโดยการให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ อยากให้สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านการวิจัยให้แก่ครูเพิ่มมากขึ้น รวมถึงโรงเรียนส่วนใหญ่มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครูโดยสรุปเป็นรายงานเสนอผู้บริหารโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนาครูครั้งต่อไป

แต่ในกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่ นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู ควรสนับสนุนกิจกรรมการให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนา และเห็นว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด

ส่วนกลุ่มครูมีความคิดเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่ควรจัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมการให้การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนา และเห็นว่า การให้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด

5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่สามารถจัดสวัสดิการให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน ในด้านการจัดผลประโยชน์แก่ผู้ดูแลนักเรียนนอกเหนือจากเงินเดือนมีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิให้ครูได้รับทราบ ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ได้รับเป็นค่ารักษาพยาบาล และ สิ่งจูงใจที่เป็นกำลังใจให้ครูได้ดี คือ การจัดทัศนศึกษาหรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน รวมถึงการร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส

กลุ่มผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นร่วมกันว่า โรงเรียนส่วนใหญ่สามารถจัดสวัสดิการให้

ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ ได้รับเป็นค่ารักษาพยาบาล และสิ่งจูงใจที่เป็นกำลังใจให้ครูได้ดี คือ การจัดทัศนศึกษาหรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน

แต่ในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ในด้านการจัดผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว และโรงเรียนใช้วิธีการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

ส่วนกลุ่มครูมีความคิดเห็นว่า ในด้านการจัดผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน โรงเรียนได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิได้รับให้ทราบ และโรงเรียนใช้วิธีการร่วมแสดงความยินดีและ การแสดงความเสียใจในบางโอกาสในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า การขาดงานของครูในโรงเรียนส่วนใหญ่เนื่องมาจากการลาป่วย โรงเรียนได้มีการแจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้ครูทราบ และเข้าใจเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดี สาเหตุการพ้นจากงานของครูส่วนใหญ่มาจากการเกษียณอายุราชการหรือสุขภาพ บางส่วนพบว่า ออกเพราะอยากไปประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ หลังจากที่พ้นจากงานโรงเรียนได้มีการจัดสวัสดิการ และจัดงานสร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ

กลุ่มผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็น ร่วมกันว่า การขาดงานของครูในโรงเรียนส่วนใหญ่เนื่องมาจากการลาป่วย มีสาเหตุการพ้นจากงานของครูส่วนใหญ่มาจากการเกษียณอายุราชการหรือสุขภาพ บางส่วนพบว่าออกเพราะอยากไปประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ หลังจากที่พ้นจากงานโรงเรียนได้มีการจัดสวัสดิการ และจัดงานสร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ

แต่ใน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่รู้สึกมีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง

ส่วนกลุ่มครูมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ จะทำให้ครู เกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนด กรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับ ปานกลางในด้านอื่นๆ มี ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ การพัฒนา บุคลากรครู การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีปัญหาน้อยที่สุด พิจารณาปัญหารายด้านได้ดังนี้

1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ใน ภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งโรงเรียนไม่สามารถ บรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่ กำหนด มีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน อัตราส่วน ของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงไม่เหมาะสม ส่วนที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับดังนี้ ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมา วางแผนในการจัดอัตรากำลังคน และ ไม่มีแผนผังการ บริหารงานบุคคลโดยกำหนดตำแหน่งและ ชื่ออย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหารและครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก ดังนี้ ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่ กำหนด ผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อัตรา กำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน เห็นพ้องกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง และ อัตราส่วนของ ครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงไม่เหมาะสม เห็นพ้องกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ใน ระดับน้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า การได้มาของครูไม่ตรงกับความเป็นของ หน่วยงาน มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

เรียงตามลำดับดังนี้ การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับครูเดิมและครูใหม่ ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักนโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่ที่ทำงาน และ ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ น้อย และในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรกสอดคล้องกันทั้งสิ้น ดังนี้ การได้มาของครูไม่ตรงกับความเป็นของหน่วยงาน มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม มีปัญหา อยู่ในระดับ น้อย ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจผิดและขาดกำลังใจ มีปัญหา อยู่ในระดับน้อย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับได้ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา มีปัญหาสูงสุด ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบล่วงหน้า การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลและประเมินผลงาน และขาดเกณฑ์การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย และในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรกสอดคล้องกันทั้งสิ้น ดังนี้ โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา มีปัญหาสูงสุด ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม

4. การพัฒนาบุคลากรครู

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ขาดงบประมาณในการดำเนินการมีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ขาดการติดตาม ประเมินผลครู เมื่อส่งให้ไปประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ และ ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรครู มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ น้อย ในแต่ละด้านพบปัญหาใน 3 อันดับแรก แตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาทั้งใน 3 อันดับแรกอยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น ดังนี้ ขาดงบประมาณในการดำเนินการมีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ ครูไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู

ส่วน ในกลุ่มครู พบว่า แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก สอดคล้องกับผู้บริหารในอันดับแรก คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ มีปัญหาสูงสุด แต่ครูเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และ ครูไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

5. การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม มีปัญหาสูงสุด มีปัญหา อยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อที่เหลือมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยัง

ขาดความสะดวกรวดเร็ว การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคคลพ้นจากงานโดยเหตุ ตาย
ทุพพลภาพ หรือเกษียณอายุไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี และทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับ
สวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า
ในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ในแต่ละด้านพบปัญหาใน
3 อันดับแรก แตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาทั้งใน 3 อันดับแรกคือ ไม่สามารถให้
ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม มีปัญหาสูงสุด มีปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน มีปัญหาอยู่
ในระดับน้อย และ ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลใน
หน่วยงานได้เพียงพอ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ส่วนในกลุ่มครู พบว่า แต่ละด้านใน 3 อันดับแรก สอดคล้องกับผู้บริหารในอันดับแรก
คือไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม มีปัญหาสูงสุด มี
ปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับ
บุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่
เหมาะสมและเพียงพอ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

6. การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยรวม
อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
เรียงลำดับได้ดังนี้ การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ ไม่มีอิสระในการแสดง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้เมื่อครูได้รับความ
เดือดร้อน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข มีการกล่าวร้ายหมายโทษเมื่อครูมี
ความคิดเห็นไม่ตรงกับฝ่ายบริหาร มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ บุคคลขาดความมั่นคงใน
หน้าที่การงาน เกรงว่าจะถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้

เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มผู้บริหาร และครูพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นสอดคล้องกันว่า
ในด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ น้อย ในแต่ละด้าน
พบปัญหาใน 3 อันดับแรก แตกต่างกันดังนี้ ผู้บริหารพบว่า ปัญหาทั้งใน 3 อันดับแรก มีปัญหา
อยู่ในระดับน้อย ดังนี้ การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ ไม่มีอิสระในการ
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน และผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้เมื่อครูได้รับ
ความเดือดร้อน

ในกลุ่มครู พบว่า ในแต่ละด้านพบปัญหา ในระดับน้อยใน 3 อันดับแรก ดังนี้ การแก้ไข ปัญหาทางด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมชาติเพียงพอ และไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความ เดือดร้อน และ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข

สามารถสรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านอื่นๆ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การจัดสวัสดิการและ สิ่งจูงใจ การพัฒนาบุคลากร การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีปัญหาน้อยที่สุด

4. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามมีข้อค้นพบประการสำคัญดังที่กล่าวในตอน สรุปผลการวิจัยและมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

1. ด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้เป็นเพราะการ วางแผนกำลังคนเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารงานบุคคล เป็นการคาดคะเนว่าจะต้องใช้คนใน การทำงานมากน้อยเพียงใด มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1996: 86) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมขั้น แรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในตัวแต่ละบุคคล ตลอดเวลา รวมถึงผลการวิจัยด้านการสำรวจข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและ การวางแผนกำลังคน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารส่วนใหญ่เน้น สำรวจข้อมูลในด้านวุฒิของครูที่ต้องการ จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ส่วน ครูส่วนใหญ่เห็นว่าสำรวจจากกลุ่มสาระที่มีครูเกินและกลุ่มสาระที่มีครูขาด และอัตราส่วนของครู ต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษา ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผน กำลังคนมีเกณฑ์หลากหลาย ขึ้นอยู่กับภารกิจของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นสำคัญ สำคัญ ตัว

แปรสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงคือ ภาระงาน หน้าที่ โครงสร้างและระบบบริหาร และลักษณะงานหลักขององค์การ เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน และคำนึงถึงหลักการประหยัดและการเกิดประโยชน์สูงสุด จากการใช้บุคลากรตามประเภท ตำแหน่ง และตามขนาดอัตรากำลังที่กำหนด

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2545:112-113) ดังเช่นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการพิจารณากำหนดขนาดและอัตรากำลังบุคลากรครู ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

- 1.) จำนวนห้องเรียน
- 2.) จำนวนนักเรียนและจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน
- 3.) อัตราส่วนครูต่อนักเรียน
- 4.) ภาระงานครู
- 5.) จำนวนชั่วโมงการสอนสูงสุดของครูต่อสัปดาห์
- 6.) จำนวนชั่วโมงเรียนของนักเรียน

2. ด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือการปฐมนิเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อครู ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อจะเป็นประโยชน์ด้านของภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1996: 182) กล่าวไว้ว่า การนำเข้าสู่หน่วยงานคือความพยายามขององค์กร หรือหน่วยงานที่ทำงานมีระบบในการที่จะลดปัญหาต่างๆ ซึ่งบุคลากรใหม่อาจจะต้องประสบ เพื่อให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงแนวคิดของภิญโญ สาร (2517: 259) กล่าวไว้ว่า ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ เป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงาน ที่จะลดปัญหาต่างๆ ที่เผชิญหน้าบุคคลบรรจุนใหม่ เพื่อให้เข้าทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในขณะเดียวกันให้เขามีความสุข ความพอใจกับงาน และตำแหน่งใหม่ของเขาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือในโรงเรียน การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานสำคัญและจำเป็นมาก เพราะถ้าบุคคลฝ่ายการศึกษา โดยเฉพาะครูปรับตัวเข้ากับโรงเรียน หรืองานฝ่ายการศึกษาไม่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือโรงเรียนไม่ได้ และปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนครูไม่ได้ ยากที่หน่วยงานฝ่ายการศึกษาหรือโรงเรียนจะหวังให้บุคคลหรือครูเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดตั้งเป็น คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไป ขั้นตอนการประเมินของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1996: 86) ได้กำหนดขั้นตอนของการประเมินตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแบบและลักษณะของการประเมิน กำหนดตัวผู้ประเมิน กำหนดวิธีการประเมิน วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรครู

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูตั้งแต่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป็นโครงการ การกำหนดกิจกรรมต่างๆ ยึดตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรโดยสรุปเป็นรายงานเสนอผู้บริหารโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนาครูครั้งต่อไป ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1996: 86) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาในเรื่องของกิจกรรมการพัฒนาเป็นรายกลุ่มพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดกิจกรรมให้เข้าฝึกอบรม ส่วนครูส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้ความคิดเห็นอาจแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารทำงานอยู่ในฝ่ายนโยบายมองภาพรวมของการปฏิบัติงาน ส่วนครูอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ การเข้าร่วมกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการจึงมีความเหมาะสมกับการพัฒนา มากกว่าเพราะครูได้ทดลองปฏิบัติในการอบรมด้วย

การพัฒนาบุคลากรครูทั้งผู้บริหารและครูเห็นตรงกันว่าอยากให้สนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านการวิจัยให้แก่ครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการวิจัยเป็นการพัฒนาบุคลากรครูที่มีประโยชน์มาก ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงครูกับการทำวิจัยไว้ว่า ครูนอกจากจะสอนตามปกติแล้ว ครูยังต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องนำการวิจัยมาใช้ควบคู่กับการสอนด้วย ครูบางคนคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยาก อาจเป็นเพราะขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดผู้ชี้แนะ ขาดตัวอย่าง ไม่เห็นคุณค่า หรือไม่มีเวลา ปัญหาเหล่านี้ น่าจะอยู่ในวิสัยที่ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือและแก้ไขได้ (กมลพร บัณฑิตยานนท์, 2546: 289-290)

5. ด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเสริมแรงให้แก่ครูผู้สอน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่สามารถจัดสวัสดิการให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน ในด้านการจัดผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนมีการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิให้ครูได้รับทราบ มีค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ได้รับเป็นค่ารักษาพยาบาล และค่าตอบแทนที่เป็นกำลังใจให้ครูได้ดี คือ การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน รวมถึงการร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีดิถ (2532: 36) ได้กล่าวถึงสวัสดิการหรือประโยชน์ที่นอกเหนือจากเป็น 2 ชนิด ได้แก่ บำนาญที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน พยอม วงศ์สารศรี (2534: 151-158) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนโดยมีทั้งเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

1. ค่าจ้างที่เป็นรูปเงิน
2. ค่าจ้างที่เป็นรูปความสำคัญของงาน
3. ค่าจ้างที่เป็นรูปของตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนสูงขึ้น
4. ค่าจ้างในรูปของสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง
5. ค่าจ้างในรูปองค์การที่มีหลักการที่ดี กล่าวคือ
 - 5.1. หลักความพอเพียง
 - 5.2. หลักความยุติธรรม
 - 5.3. หลักคุณภาพ
 - 5.4. หลักควบคุม
 - 5.5. หลักความมั่นคง
 - 5.6. หลักจูงใจให้ทำงาน
 - 5.7. หลักการต่อรองค่าจ้าง
 - 5.8. หลักการยอมรับ

จะเห็นได้ว่าการให้สวัสดิการหรือสิ่งจูงใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเสมอไป สิ่งของการตอบสนองความต้องการทางใจ การให้กำลังใจถือเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะจูงใจให้ครูทำงานได้อย่างเต็มความสามารถต่อไป

6. ด้านการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัยในด้านการให้ความยุติธรรม และความมั่นคงในงาน โรงเรียนส่วนใหญ่ได้มีการแจ้งสิทธิหน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้ครูทราบและเข้าใจเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่รู้สึกดีกว่าเพื่อน

ร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดี ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Castetter (1996: 324) กล่าวว่า การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมการสอนของครูให้มีความสะดวกและคล่องตัว เป็นการสร้างให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับ ปานกลางในด้านอื่นๆ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ การพัฒนาบุคลากรครู การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน มีปัญหาน้อยที่สุด

มีข้อที่น่าสังเกตว่า จากผลการวิจัย ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เฉลี่ยรวม อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน เป็นองค์ประกอบครอบคลุมทั้งถึงรูปแบบพิเศษมีอำนาจในการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ได้ อย่างเป็นเอกเทศ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาอย่างพอเพียง เป็นจุดศูนย์รวมความเจริญทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีขอบเขตพื้นที่ความรับผิดชอบชัดเจนโดยสำนักเขต สะดวกต่อการดูแล (สำนักการศึกษา, 2552)

ปัญหาด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน มีปัญหาสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา ประสพอารยา (2543) และ สมชาย วิริยะคุปต์ (2543) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายของกลุ่มประชากรในวัยเรียน (สำนักการศึกษา , 2552) การที่มีประชากรในวัยเรียนแฝง (สำนักการศึกษา , 2553) ทำให้ยากต่อการนำมากำหนดอัตรากำลังให้พอเพียง รวมถึงปัญหาที่ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และขาดครูในบางสาขาวิชา รวมทั้งมีการโอนย้าย เปลี่ยนสังกัดในอัตราที่สูง (สำนักการศึกษา, 2552)

5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ในด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน พบปัญหามากที่สุด คืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหนึ่งเห็นว่าจัดกำลังคนได้ไม่ตรงกับความต้องการเป็นเพราะมีปริมาณงานมากกว่ากำลังคน รวมถึงผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนมีการจัดทำในด้านการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า และการสำรวจครูที่มีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ทางโรงเรียนควรมีการสำรวจและพิจารณาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนหลายๆ ด้านประกอบกัน ตั้งแต่ ชั่วโมงการสอนของครู กลุ่มสาระที่มีครูเกินและครูขาด ครูที่มีวุฒิตั้งแต่ไม่ตรงกับวิชาที่สอน จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต อัตราส่วนครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่ และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีการเตรียมกำลังคนล่วงหน้า ตามอัตราที่ขาด รวมถึงทางสำนักงานการศึกษาจะได้ นำข้อมูลกับทางโรงเรียนสำรวจไปพิจารณาถึงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรครูในครั้งต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านการได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงาน ในเรื่องการจัดปฐมนิเทศให้แก่ครูที่บรรจุใหม่ พบว่า สาระที่ให้ในการปฐมนิเทศเรื่อง สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้าง การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน รวมถึงมนุษยสัมพันธ์ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ทางโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่ครูที่บรรจุใหม่ในเรื่องดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้น เพราะครูควรทราบสภาพของชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชน รวมถึงด้านการใช้ชีวิตในโรงเรียน และการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ครูต้องเรียนรู้ปรับตัว ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับครูคนอื่นในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนได้ ซึ่งรวมไปถึงการจัดหลักสูตรต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาบุคลากรครูที่ทางสำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดอบรมหรือมีกิจกรรมที่พัฒนาในด้านดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้นด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาบุคลากรครูทั้งผู้บริหารและครูเห็นตรงกันว่าอยากให้มีสนับสนุนและจัดกิจกรรมด้านการวิจัยให้แก่ครูเพิ่มมากขึ้น ทางโรงเรียน สำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูให้มีทักษะการทำวิจัยให้มากขึ้น ครูผู้สอนนำการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสำนักงานการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลจากการศึกษาวิจัย

ในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรอบรมที่มุ่งพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมการใช้ประโยชน์งานของครูให้เกิดผู้เรียนมีคุณภาพให้มากขึ้นต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า ในด้าน การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นกำลังใจให้ครูได้ดี คือ การจัดทัศนศึกษาหรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการให้สวัสดิการและสิ่งจูงใจไม่จำเป็นต้องให้เป็นตัวเงินเสมอไป ทางโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจและจัดรูปแบบการให้สวัสดิการและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง รวมถึงทางสำนักงานเขตพื้นที่ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของครู อาจมีการสำรวจความต้องการและจัดให้เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ให้มีรูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลในกระบวนการทั้ง 6 ด้านในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาประกอบเพื่อที่จะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเชิงลึกในแต่ละกระบวนการโดยนำมาเป็นหัวข้อหลักในการวิจัย เช่น การศึกษาระบบการด้านการพัฒนาบุคลากรครู หรือ การศึกษาระบบการกำหนดอัตรากำลังคนและการวางแผนกำลังคน ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร เช่น เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน จะมีความเห็นในด้านการบริหารงานบุคลากรครูที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. 2549. **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครปี**

2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักยุทธศาสตร์การศึกษ.

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. 2551. **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2551.**

(ม.ป.ท.).

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. 2552. **แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2555).**

กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.

กิ่งพร ทองใบ. 2541. **การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน.** โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา.

นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กิติมา ปริดีดีล. 2532. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร:

อักษรภาพพัฒน.

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2549. **แผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 10. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.nesdb.go.th/> [2553, มกราคม 10]

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร:

พริกหวานกราฟฟิค.

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. 2534. **กระบวนการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต**

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุพรรณ คุณพรรณ. 2538. **การศึกษาการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับ**

ประถมศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร

การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชิต ปุริโสดม. 2523. **การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์

ปริญญา มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2548. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์กาญจ. 2538. **การศึกษาระบบการการบริหารงานบุคคลของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. 2537. **การวางแผนกำลังคน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน ส่วนแผนกำลังคนภาครัฐ. (อัดสำเนา).
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา
พานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546ก. **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร:
ประชุมช่าง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546ข. **การบริหารค่าตอบแทน**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. 2542. **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2551. **หลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฟ้า.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. 2548. **การประเมินบุคคล**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- นิชาภา ประสพอารยา. 2543. **การศึกษาระบบการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์
ปริญญา มหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูตร. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. 2540. **การศึกษาระบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผดุงศักดิ์ ภัตติชาติ. 2549. **ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกองทัพก
อุปถัมภ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2544. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- พิมล มาประกอบ. 2549. **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิญญู สาธร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิญญู สาธร. 2526. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เมธี ปิรันธนานนท์. 2529. **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2538. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. 2540. **บทบาทและความสำคัญของการศึกษากับการพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนายกรัฐมนตรี. เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550ก. **การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฟริกหวาน กราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550ข. **รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- วันทนา บุญยรัตพันธุ์. 2549. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิกรม ศาสวัตวงศ์กร. 2535. **สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร เขตการศึกษา 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิลาส สิงห์ชัย. 2526. **การบริหารบุคคลในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีรภัทร ภัทรกุล. 2549. **การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ตริสุวรรณ. 2548. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. 2544. **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมชาย วิริยะคุปต์. **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-524/>. [2552, กรกฎาคม 1]
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2550. **สมรรถนะและกระบวนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. **วิทยากร**. 106 (11).
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2535. **เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล (หน่วยที่ 8-15)**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2548. **เอกสารการสอนชุดวิชา การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร สาขาวิชาวิทยาการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพจน์ ศรีงามเมือง. 2549. **การศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2544. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

แสงเดือน วินทะไชย. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานการศึกษา. 2551. **แผนปฏิบัติราชการประจำปีพ.ศ. 2551.** ม.ป.ท.

สำนักงานการศึกษา. 2553. **แผนปฏิบัติราชการประจำปีพ.ศ. 2553.** ม.ป.ท.

สำนักงานการศึกษา. 2552ก. **แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2555).** กรุงเทพมหานคร:
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานการศึกษา. 2552ข. **แผนปฏิบัติราชการประจำปีพ.ศ. 2552.** กรุงเทพมหานคร: ชุมชน
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
**พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2549.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://kormor.obec.go.th/act/act522.pdf>. [2553, มกราคม 10]

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://kormor.obec.go.th/ratatum/rat03.pdf>. [2553,
มกราคม 10]

สำราญ หงษ์กลาง. **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการ
อาชีพสังกัดอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-599/>.
[2552, กรกฎาคม 1]

ศูนย์ทนายความทั่วไป. **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528.**

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show
&acarticle&id=538974862&Ntype=19](http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&acarticle&id=538974862&Ntype=19). [2553, มกราคม 10]

อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2540. **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คณะ
ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.

- อุษณีย์ สุขสุทธิ. 2543. การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-476/>.
 [2552, กรกฎาคม 1]
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. ม.ป.ป.. เอกสารอ่านประกอบการสอนวิชาทฤษฎีและการวิจัยทางการบริหาร
 การศึกษา. ม.ป.ท.
- อำนาจ แสงสว่าง. 2544. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
 อักษรวิพัฒน์.
- อำรุง จันทวานิช. 2542. **วารสารวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.

ภาษาอังกฤษ

- Adeyemi, T. O. 2008. "The Influence of Administrative Strategies on the Effective
 Management of Human Resource in Secondary School in Ondo
 State, Nigeria". ISEA. 36, (2 November).
- Bedeian, A. G., and Glueck, W. F. 1983. **Management.** by Arthur G. B. and William
 F.G. Chicago, Ill., Dryden Press.
- Bratton, J., and Gold, J. 2007. **Human resource management : theory and practice.**
 4th ed. New York : Palgrave Macmillan.
- Castetter, W. B. 1996. **The Personnel Function in Educational Administration.** 6nd ed.
 New York: Mcmillan.
- Castetter, W. B., and Young, P. I. 2000. **The Human Resource Function in Educational
 Administration.** 7nd ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Chruden, H. I., and Sherman, A. W. 1968. "The Nature and Development of Personnel
 Field" **Personnel Management.** Cincinnati Ohio: South-West, 11.
- Dessler, G., and Huat, T. C. 2006. **Human resource management : an Asian
 perspective.** 10th ed. Singapore : Pearson Prentice Hall.
- Flippo, E. 1971. **Principle of Personnel Management.** 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill
 Kagasusha .
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., and Werner, S. 2009. **Managing human resources.**
 10th ed. Mason, OH : South-Western Cengage Learning.

- Kingsbury, B. J. 1957. **Personnel Administration for Thai Students Bangkok**: Institute of Public Administration, Thammasat University.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. 2008. **Human Resource Management**. 12th ed. Cincinnati, Ohio : Thomson South-Western Pub.
- Meggison, C.L. 1977. **Personnel and Human Resource Administration**, 3rd ed. Home Wood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Mondy, W. R. ; in association with Judy Bandy Mondy. 2008. 10th ed. **Human resource management**. Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall.
- Noe, R. A., et al. 2008. **Human resource management : gaining a competitive advantage**. 6th ed. New York, NY : McGraw-Hill/Irwin.
- Rebore, R. W. 2007. **Human resources administration in education : a management approach**. 6th ed. Boston : Pearson Education.
- Seyfarth, J. T. 2005. **Human resource management : for effective school**. 4th ed. Boston : Pearson Education.
- Yamane, T. 1970. **Statistics; an introductory analysis**. 2nd ed. New York : Harper.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

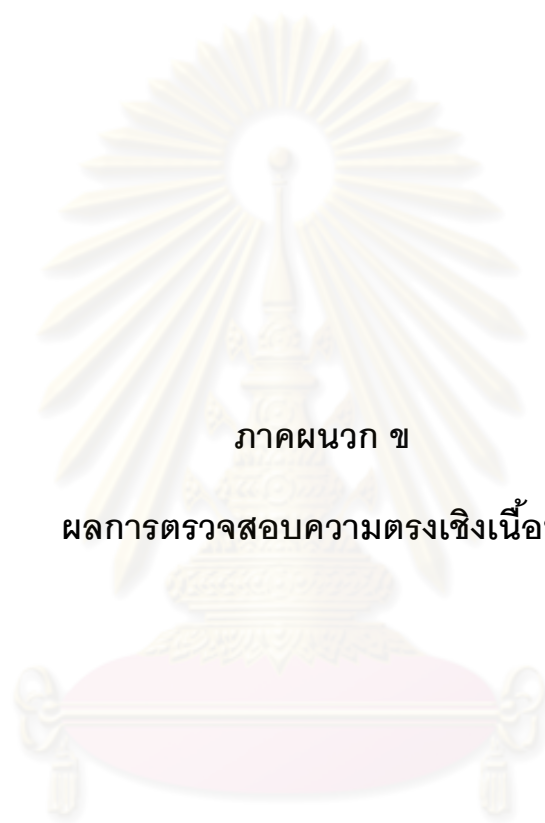
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
ผู้เชี่ยวชาญแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 2) คุณยุพิน วรพุทธานนท์
ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 3) ดร. อณิชา นุชสำเนียง
ผู้อำนวยการโรงเรียนการเคหะท่าทราย เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
- 4) ดร. อำนาจ ช่างเรียน
ผู้อำนวยการโรงเรียนประชานิเวศน์ (มัธยม) กรุงเทพมหานคร
- 5) อาจารย์สถิตย์ เทียนวรรณ
1 โรงเรียนวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ครู ค.ศ.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
วัตถุประสงค์ (IOC: Item-Objective Congruence Index)

- ด้านสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
	+1	0	-1		
1 โรงเรียนของท่าน มีการจัดทำแผนกำลังคนหรือไม่ <input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 7) <input type="checkbox"/> มี ถ้ามี โรงเรียนของท่านจัดทำแผนกำลังคนด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> การแสวงหาแหล่งกำลังคนจากสถาบันผลิตครู <input type="checkbox"/> จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือ ฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน <input type="checkbox"/> การคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียน ไว้ล่วงหน้า <input type="checkbox"/> การวางแผนกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
2 แผนกำลังคนที่จัดทำขึ้นเป็นแผนประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี <input type="checkbox"/> แผนพัฒนา 5 ปี <input type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
3 โรงเรียนของท่านสำรวจข้อมูลการกำหนดกรอบอัตรา และการ วางแผนกำลังคนในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของครู <input type="checkbox"/> กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มี ครูขาด <input type="checkbox"/> วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0
	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ <input type="checkbox"/> ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
4	โรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดกรอบอัตราและการวางแผนกำลังคน(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	-1	3	0.6
	<input type="checkbox"/> จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
5	โรงเรียนของท่านมีวิธีการวางแผนกำลังคนอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านกำลังคน	5	0	0	5	1.0
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)						
6 6	โรงเรียนได้จัดให้มีการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคนโดยดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	4	0	-1	3	0.6
	<input type="checkbox"/> กำหนดความต้องการอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวน ห้องเรียนต่อครู <input type="checkbox"/> กำหนดความตามต้องการของผู้บริหารเอง <input type="checkbox"/> กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนด <input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของ โรงเรียน <input type="checkbox"/> กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ ขอมา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดความตามต้องการของผู้บริหารเอง <input type="checkbox"/> กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนด <input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของ โรงเรียน <input type="checkbox"/> กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ ขอมา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนด <input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของ โรงเรียน <input type="checkbox"/> กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ ขอมา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวน ห้องเรียนต่อครู <input type="checkbox"/> กำหนดความตามต้องการของผู้บริหารเอง <input type="checkbox"/> กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครกำหนด <input type="checkbox"/> กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของ โรงเรียน <input type="checkbox"/> กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ ขอมา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
7	ปัจจุบันโรงเรียนของท่าน มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ทำหรือไม่ <input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม <u>ถ้ายังไม่เหมาะสม เป็นเพราะ</u> <input type="checkbox"/> กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน <input type="checkbox"/> ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน <input type="checkbox"/> ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม <u>ถ้ายังไม่เหมาะสม เป็นเพราะ</u> <input type="checkbox"/> กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน <input type="checkbox"/> ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน <input type="checkbox"/> ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม <u>ถ้ายังไม่เหมาะสม เป็นเพราะ</u> <input type="checkbox"/> กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน <input type="checkbox"/> ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน <input type="checkbox"/> ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
8	โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนในการจัดกำลังครูที่ขาด แคลนอย่างไร <input type="checkbox"/> จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง <input type="checkbox"/> จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง <input type="checkbox"/> จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง <input type="checkbox"/> จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง <input type="checkbox"/> จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
9	ในการนำเข้าสู่หน่วยงาน ท่านมีการจัดปฐมนิเทศให้กับครูที่ บรรจุใหม่หรือไม่ <input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 10) <input type="checkbox"/> มี	5	0	0	5	1.0
	ถ้ามี ท่านมีการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือปฐมนิเทศให้ สาระเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความรู้พื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานต้นสังกัด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ใน หน่วยงานระดับและแผนกงานต่าง ๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แนะนำเรื่องสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกต่าง ๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้างโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)						
10	ในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน โรงเรียนคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความรู้ความสามารถ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความสมัครใจของบุคคล	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ประสบการณ์	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับ ความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> งานที่ขาดกำลังคนของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความถนัดของบุคคล	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> วิชาเอก และวิชาโท	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความสนใจ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
11	การจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ โรงเรียนดำเนินการ อย่างไร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความ เหมาะสม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ ประชุม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ใช้ระบบหมุนเวียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีการปรึกษาหารือก่อนและผู้บริหารต้อง ตัดสินใจเองภายหลัง	5	0	0	5	1.0
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)						
12	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หรือไม่	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 15)					
	<input type="checkbox"/> มี					
	ถ้ามี โรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ผู้รับมอบหมายรายงานการปฏิบัติงานเป็น ระยะๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามด้วยตนเอง	5	0	0	5	1.0
12	<input type="checkbox"/> ตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาหรือแผนก ต่าง ๆ ประเมินแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
	โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูลักษณะ ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
13	<input type="checkbox"/> จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แจ้งเกณฑ์และพฤติกรรมที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
14	หลังจากทราบบผลการประเมินแล้วโรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แจ้งผลให้ครูได้ทราบและแก้ไขข้อบกพร่องเอง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> นำผลที่ได้มาไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครทราบผลการประเมิน	5	0	0	5	1.0
15	โรงเรียนมอบหมายให้ใครเป็นผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติราชการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ครูพี่เลี้ยง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
16	หากพบว่าครูใหม่ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลอง ปฏิบัติงานโรงเรียนมีวิธีแก้ไขอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มอบหมายงานใหม่ให้ทำ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> นิเทศเป็นรายบุคคล	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ฝึกฝนงานใหม่เป็นการภายใน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ไปฝึกอบรมกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่ครูใหม่ไม่ถนัด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มอบหมายให้ครูอาวุโสเป็นครูพี่เลี้ยง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> แนะนำให้ลาออกและไปหางานใหม่ทำ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
17	โรงเรียนใช้วิธีใดในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนานุคลากร ครู	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคลก่อนกำหนด เป้าหมายการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้าน มากำหนดเป้าหมายการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนด เป้าหมายการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายของการพัฒนา ด้วย	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)					
18	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนานุคลากรครู หรือไม่	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ20)					
	<input type="checkbox"/> มี					
	<u>ถ้ามี</u> ทำให้ลักษณะใด					
	<input type="checkbox"/> เป็นโครงการของหน่วยงานต้นสังกัด	5	0	0	5	1.0
<input type="checkbox"/> เป็นโครงการของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0	

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> เป็นโครงการแต่ละกลุ่มสาระวิชาหรือแต่ละ หน่วยงาน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
19	โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ครูโดยยึดหลักข้อใดมากที่สุด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับและผลดีต่อการ ปฏิบัติงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
20	เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรครูที่โรงเรียนได้ปฏิบัติแล้ว ส่วนใหญ่มุ่งไปในทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ความรู้	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การสร้างความเข้าใจ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
21	การพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูใน สถานศึกษา <input type="checkbox"/> เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู <input type="checkbox"/> เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐาน วิชาชีพครู <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู <input type="checkbox"/> เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐาน วิชาชีพครู <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
22	โรงเรียนกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูด้วยวิธีการใด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ไม่ได้ กำหนดเป็นโครงการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)					
23	โรงเรียนใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> หลักสูตรการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> วิธีดำเนินการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ความพร้อมของโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> งบประมาณและการเงินของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....					
24	โรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูในรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ไปศึกษาต่อ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดทัศนศึกษา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ หน่วยงานจัดขึ้น	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทาง วิชาการ	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
25	โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ครูเกิดการ พัฒนาอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ <input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
26	ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านควรสนับสนุนและ จัดให้มีกิจกรรมอะไรบ้างให้มากกว่าเดิม(ตอบได้มากกว่า1ข้อ) <input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ <input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษาอื่นๆ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ <input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษาอื่นๆ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
27	ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านดำเนินการในข้อ ใดบ้างแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ <input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
27	<input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ <input type="checkbox"/> การวิจัย <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับฝึกอบรม <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ <input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรืออาวุโส <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบ กับสถาบันการศึกษา <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
28	โรงเรียนได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานต่างๆ ในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8
28	<input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8
	<input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8
	<input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8
	<input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8
	<input type="checkbox"/> จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา <input type="checkbox"/> จัดภายในหน่วยงานย่อย <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา <input type="checkbox"/> จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน <input type="checkbox"/> จัดโดยโรงเรียนของตนเอง	4	1	0	4	0.8

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
	<input type="checkbox"/> จัดระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยกัน <input type="checkbox"/> จัดร่วมกับโรงเรียน สำนักการศึกษาและหน่วยงานทางด้านการศึกษาอื่นๆ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4	1	0	4	0.8
	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 31) <input type="checkbox"/> มี <u>ถ้ามี</u> จัดรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ให้เขียนรายงานเผยแพร่ <input type="checkbox"/> ให้เสนอรายงานในที่ประชุม <input type="checkbox"/> ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่ <input type="checkbox"/> ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน <input type="checkbox"/> ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล <input type="checkbox"/> ให้มีการรายงานในที่ประชุมครูฟัง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
29	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 31) <input type="checkbox"/> มี <u>ถ้ามี</u> จัดรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ให้เขียนรายงานเผยแพร่ <input type="checkbox"/> ให้เสนอรายงานในที่ประชุม <input type="checkbox"/> ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่ <input type="checkbox"/> ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน <input type="checkbox"/> ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล <input type="checkbox"/> ให้มีการรายงานในที่ประชุมครูฟัง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
30	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน <input type="checkbox"/> เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
33	ข้อใดเป็นคำตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าเบี้ยประชุม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ช่วยเหลือบุตร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าเช่าบ้าน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าเบี้ยเลี้ยง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าเดินทาง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าอาหาร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ค่าลงทะเบียนในการไปพัฒนาทางวิชาการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เงินบำนาญ บำนาญ <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0
34	สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีข้อ ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อาหารกลางวัน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อน ร่วมกัน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็น ธรรม	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
35	โรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้างในการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การร่วมแสดงความยินดีและ การแสดงความ เสียใจในบางโอกาส	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
35	<input type="checkbox"/> ปู้นำเน็จความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ไปร่วมงานตามคำเชิญในโอกาสต่างๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดบ้ตรอวยพรปีใหม่ วันเกิดและวันสำคัญต่างๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้ความเป็นกันเองกับบุคคล	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหรือได้ตลอดเวลา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดให้มีการเลี้ยงพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการในโอกาสอันควร	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)					
36	การขาดงานของครูส่วนใหญ่มาจากสาเหตุใด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลากลอบ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลาอุปสมบท	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลาป่วย	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลาภิกษณ์ตัว	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลาพักผ่อน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ลาศึกษาต่อ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
37	โรงเรียนมีการจัดดำเนินการอย่างไรที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					

ข้อคำถาม		ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
38	จากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกตรงกับข้อใดมากที่สุด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)					
39	สาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน มาจากข้อใดมากที่สุด	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การลดจำนวนอาจารย์ของทางราชการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การออกเพราะมีเหตุประทุพตติวินัยข้าราชการ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การออกเพราะอยากไปประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การออกเพราะเบื่องาน	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การเกษียณอายุราชการหรือสุขภาพ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> การตาย	5	0	0	5	1.0
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)						
40	โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการอย่างใดบ้างเมื่อครูเกษียณอายุ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> ดำเนินการตามระเบียบของการเกษียณอายุ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ	5	0	0	5	1.0
	<input type="checkbox"/> เมื่อเกษียณอายุแล้วเชิญมาร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนด้วย	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<input type="checkbox"/> เชิญผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ ความสามารถและ มีความพร้อมให้มาเป็นที่ปรึกษาในงานที่ผู้นั้นมี ความเชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	0	0	5	1.0

- ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
	+1	0	-1		
1 ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนในการจัด อัตรากำลังคน	5	0	0	5	1.0
2 ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	5	1.0
3 อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	5	0	0	5	1.0
4 ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่ กำหนด	5	0	0	5	1.0
5 ไม่มีแผนผัง การบริหารงานบุคคลโดยกำหนดตำแหน่ง และชื่ออย่างชัดเจน	3	2	0	3	0.6
6 อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงฯ ไม่เหมาะสม	5	0	0	5	1.0
7 การได้มาของครูไม่ตรงกับความจำเป็นของหน่วยงาน	5	0	0	5	1.0
8 การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบคุณธรรม	5	0	0	5	1.0
9 ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักนโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่การงาน	5	0	0	5	1.0
10 ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจ ผิดและขาดกำลังใจ	5	0	0	5	1.0

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	
	+1	0	-1			
11	ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับครูเดิมและครูใหม่	5	0	0	5	1.0
12	ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา	4	1	0	4	0.8
13	การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มีคณะกรรมการควบคุมดูแลและประเมินผลงาน	5	0	0	5	1.0
14	ขาดเกณฑ์การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร	5	0	0	5	1.0
15	ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ให้ครูทราบล่วงหน้า	5	0	0	5	1.0
16	การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม	5	0	0	5	1.0
17	โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา	5	0	0	5	1.0
18	ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	5	0	0	5	1.0
19	ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี	5	0	0	5	1.0
20	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	5	0	0	5	1.0
21	ขาดการติดตาม ประเมินผลครู เมื่อส่งให้ไปประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ	5	0	-1	4	0.8
22	การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน	5	0	0	5	1.0
23	ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมา เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู	5	0	0	5	1.0
24	ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	5	0	0	5	1.0

	ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC
		+1	0	-1		
25	โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ	5	0	0	5	1.0
26	ไม่มีการสนับสนุนให้ครูทดลอง ค้นคว้า เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียน	5	0	0	5	1.0
27	ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย	5	0	0	5	1.0
28	ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ	5	0	0	5	1.0
29	ไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยง และผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม	5	0	0	5	1.0
30	การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยังขาดความสะดวกรวดเร็ว	4	1	0	4	0.8
31	สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ	5	0	0	5	1.0
32	การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคคลพ้นจากงานโดยเหตุ ตาย พุพพลภาพ หรือเกษียณอายุไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี	5	0	0	5	1.0
33	ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ประสบความเดือดร้อน	5	0	0	5	1.0
34	ทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน	5	0	0	5	1.0
35	บุคคลขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน เก่งว่าจะถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้	5	0	0	5	1.0
36	การแก้ไขปัญหาทางด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรมเพียงพอ	5	0	0	5	1.0
37	ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน	5	0	0	5	1.0
38	ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน	5	0	0	5	1.0
39	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข	4	0	-1	3	0.6
40	มีการกล่าวร้ายหมายโทษ เมื่อครูมีความคิดเห็นไม่ตรงกับฝ่ายบริหาร	4	1	0	4	0.8



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครู อันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในคำถาม กรุณาติดต่อ นางสาวลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิติระดับปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 084-673-6713

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง**2. ปัจจุบันอายุ** 21-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46 ปี ขึ้นไป**3. วุฒิการศึกษาสูงสุด** ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก**4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนนี้จนถึงปัจจุบัน** ต่ำกว่า 1 ปี 1-4 ปี 5-8 ปี 9-12 ปี 13-16 ปี 17-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ในกรณีที่ท่านเลือกข้อ **“อื่นๆ (โปรดระบุ)”** กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

1. โรงเรียนของท่าน มีการจัดทำแผนกำลังคนหรือไม่

ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 7)

มี

ถ้ามี โรงเรียนของท่านจัดทำแผนกำลังคนด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การแสวงหาแหล่งกำลังคนจากสถาบันผลิตครู

จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน

การคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า

การวางแผนกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. แผนกำลังคนที่จัดทำขึ้นเป็นแผนประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี

แผนพัฒนา 5 ปี

แผนยุทธศาสตร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. โรงเรียนของท่านสำรวจข้อมูลการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคนในเรื่องใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของครู

กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด

วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ

ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ

ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. โรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
 - อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 - นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - ความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. โรงเรียนของท่านมีวิธีการวางแผนกำลังคนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม
 - วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี)
 - โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้
 - ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านกำลังคน
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. โรงเรียนได้จัดให้มีการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคนโดยดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- กำหนดความต้องการอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า
 - กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู
 - กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนห้องเรียนต่อครู
 - กำหนดความตามต้องการของผู้บริหารเอง
 - กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนด
 - กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียน
 - กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ขอมา
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
7. ปัจจุบันโรงเรียนของท่าน มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่
- เหมาะสม
 - ไม่เหมาะสม

ถ้ายังไม่เหมาะสม เป็นเพราะ (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน
- ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน
- ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนในการจัดกำลังครูที่ขาดแคลนอย่างไร

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง
- จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ
- ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ
- ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. ในการนำเข้าสู่หน่วยงาน ท่านมีการจัดปฐมนิเทศให้กับครูที่บรรจุใหม่หรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 10)
- มี

ถ้ามี ท่านมีการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือปฐมนิเทศให้สาระเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความรู้พื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด
- กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานต้นสังกัด
- กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน
- แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับและแผนกงานต่าง ๆ
- มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน
- แนะนำเรื่องสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน
- สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้างโรงเรียน
- ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

10. ในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน โรงเรียนคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ความรู้ความสามารถ
 - ความสมัครใจของบุคคล
 - ประสบการณ์
 - แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน
 - งานที่ขาดกำลังคนของโรงเรียน
 - ความถนัดของบุคคล
 - วิชาเอก และวิชาโท
 - ความสนใจ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
11. การจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ โรงเรียนดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง
 - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความเหมาะสม
 - ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา
 - ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ประชุม
 - ใช้ระบบหมุนเวียน
 - มีการปรึกษาหารือจากคณะกรรมการก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง
 - มีการปรึกษาหารือหรือเสนอชื่อจากคณะครูก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
12. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรือไม่
- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 15)
 - มี
- ถ้ามี โรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไร (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)
- ให้ผู้รับมอบหมายรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
 - ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามด้วยตนเอง
 - ตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาหรือแผนกต่าง ๆ ประเมินแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

13. โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แจกแจงเกณฑ์และพฤติกรรมที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ
- จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

14. หลังจากทราบผลการประเมินแล้วโรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป
- แจกแจงผลให้ครูได้ทราบและแก้ไขข้อบกพร่องเอง
- บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ
- นำผลที่ได้มาไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครทราบผลการประเมิน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

15. โรงเรียนมอบหมายให้ใครเป็นผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติราชการ

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ครูพี่เลี้ยง
- หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา
- ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย
- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน
- ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

16. หากพบว่าครูใหม่ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลองปฏิบัติงานโรงเรียนมีวิธีแก้ไขอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มอบหมายงานใหม่ให้ทำ
- นิเทศเป็นรายบุคคล
- ฝึกผลงานใหม่เป็นการภายใน
- ให้ไปฝึกอบรมกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่ครูใหม่ไม่ถนัด
- มอบหมายให้ครูอาวุโสเป็นครูพี่เลี้ยง
- แนะนำให้ลาออกและไปหางานใหม่ทำ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

17. โรงเรียนใช้วิธีใดในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

18. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ20)
- มี

ถ้ามี ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นโครงการของหน่วยงานต้นสังกัด
- เป็นโครงการของโรงเรียน
- เป็นโครงการแต่ละกลุ่มสาระวิชาหรือแต่ละหน่วยงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

19. โรงเรียนจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูโดยยึดหลักข้อใด **มากที่สุด**

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- ผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับและผลดีต่อการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน
- สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน
- นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

20. การพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
- เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา
- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู
- เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู
- เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

21. โรงเรียนกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูด้วยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กำหนดในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน
- กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
- กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ
- ไม่ได้**กำหนดเป็นโครงการ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

22. โรงเรียนใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หลักสูตรการพัฒนา
- ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา
- ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา
- วิธีดำเนินการพัฒนา
- ความพร้อมของโรงเรียน
- งบประมาณและการเงินของการพัฒนา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

23. กิจกรรมการพัฒนานุครูที่โรงเรียนได้จัดขึ้น จัดโดยหน่วยงานใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดโดยโรงเรียนเอง
- จัดโดยสำนักการศึกษา
- จัดโดยหน่วยงานเอกชนอื่นๆ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

24. โรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนานุคลากรครูในรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้ไปศึกษาต่อ
- จัดทัศนศึกษา
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น
- ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนและจัดกิจกรรมอะไรบ้าง ให้ครูเกิดการพัฒนา

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) |
| <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ | |

26. ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านควรสนับสนุนและจัดให้มีกิจกรรมอะไรบ้างให้มากกว่าเดิม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |
| <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ | |

27. ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านดำเนินการในข้อใดบ้างแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การปฐมนิเทศ | <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) |

28. โรงเรียนได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ในลักษณะใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา
- จัดภายในหน่วยงานย่อย
- จัดโดยฝ่ายวิชาการ
- จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน
- จัดโดยโรงเรียนของตนเอง
- จัดระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยกัน
- จัดร่วมกับโรงเรียน สำนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

29. โรงเรียนติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหรือไม่อย่างไร

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 31)
- มี

ถ้ามี จัดรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้เขียนรายงานเผยแพร่
- ให้เสนอรายงานในที่ประชุม
- ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่
- ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน
- ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร
- ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล
- ให้มีการรายงานในที่ประชุมครูฟัง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

30. โรงเรียนนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรครูไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู
- เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน
- เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน
- เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา
- เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

31. โรงเรียนมีวิธีการจัดสวัสดิการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้ตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ
- จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล
- ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน
- จัดตามที่ราชการกำหนดไว้
- จัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการกำหนด
- จัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

32. การจัดผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน โรงเรียนได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- แจกจ่ายละเยียดเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิได้รับให้ทราบ
- อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว
- การให้สิ่งของหรือรางวัลตามโอกาสอันสมควร
- จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ
- เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค
- อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

33. ข้อใดเป็นค่าตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ค่ารักษาพยาบาล
- ค่าเบี้ยประชุม
- ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ช่วยเหลือบุตร
- ค่าเช่าบ้าน
- ค่าเบี้ยเลี้ยง
- ค่าเดินทาง
- ค่าอาหาร
- ค่าลงทะเบียนในการไปพัฒนาทางวิชาการ
- เงินบำนาญ บำนาญ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

34. สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย
- อาหารกลางวัน
- การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน
- จัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ
- การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

35. โรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้างในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การร่วมแสดงความยินดีและการแสดงความเสียใจในบางโอกาส
- ยกย่องชมเชยเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ
- ปูเนื่อบำเหน็จความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ
- ไปร่วมงานตามคำเชิญในโอกาสต่างๆ
- จัดบัตรอวยพรปีใหม่ วันเกิดและวันสำคัญต่าง ๆ
- ให้ความสำคัญกับตนเองกับบุคคล
- เปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหรือได้ตลอดเวลา
- จัดให้มีการเลี้ยงพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการในโอกาสอันควร
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

36. การขาดงานของคุณ**ส่วนใหญ่**มาจากสาเหตุใด (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- ลาดหลอด
- ลากอุปสมบท
- ลาป่วย
- ลากิจส่วนตัว
- ลาพักผ่อน
- ลาศึกษาต่อ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

37. โรงเรียนมีการจัดดำเนินการอย่างไรที่ทำให้คุณเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง
- ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา
- บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

38. จากการปฏิบัติงานในโรงเรียน คุณในโรงเรียนเกิดความรู้สึกตรงกับข้อใด **มากที่สุด**

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
- มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น
- มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง
- มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

39. สาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน มาจากข้อใด **มากที่สุด**

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- การลดจำนวนอาจารย์ของทางราชการ
- การออกเพราะมีเหตุประพตติผิดวินัยข้าราชการ
- การออกเพราะอยากไปประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ
- การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู
- การออกเพราะเบื่องาน
- การเกษียณอายุราชการหรือทุพพลภาพ
- การตาย
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

40. โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการอย่างใดบ้างเมื่อครูเกษียณอายุ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ
- ดำเนินการตามระเบียบของการเกษียณอายุ
- จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ
- เมื่อเกษียณอายุแล้วเชิญมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย
- เชิญผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมให้มาเป็นที่ปรึกษาในงานที่ผู้้นั้นมีความเชี่ยวชาญ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **○** ล้อมรอบตัวเลขท้ายข้อความที่ตรงกับระดับของปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งสภาพปัญหาออกเป็น 5 ระดับสภาพปัญหา แต่ละระดับจัดเป็นคะแนนและให้ความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด
 4 หมายถึง เป็นปัญหามาก
 3 หมายถึง เป็นปัญหาปานกลาง
 2 หมายถึง เป็นปัญหาน้อย
 1 หมายถึง เป็นปัญหาน้อยที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน					
1. ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน	5	4	3	2	1
2. ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
3. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	5	4	3	2	1
4. ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด	5	4	3	2	1
5. ไม่มีแผนผัง การบริหารงานบุคคลโดยกำหนดตำแหน่งและชื่ออย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
6. อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงฯ ไม่เหมาะสม	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7.การได้มาของครูไม่ตรงกับความเป็นของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
8.การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบ คุณธรรม	5	4	3	2	1
9.ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักนโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
10. ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจ ผิดและขาดกำลังใจ	5	4	3	2	1
11.ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยให้เกิดกับครู เดิมและครูใหม่	5	4	3	2	1
12.ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ปฏิบัติงานไม่ ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา	5	4	3	2	1
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
13.การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มีคณะกรรมการ ควบคุมดูแลและประเมินผลงาน	5	4	3	2	1
14.ขาดเกณฑ์การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของครู ใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร	5	4	3	2	1
15.ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ให้ครู ทราบล่วงหน้า	5	4	3	2	1
16.การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม	5	4	3	2	1
17.โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบ ข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา	5	4	3	2	1
18.ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาบุคลากรครู					
19.ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี	5	4	3	2	1
20.ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	5	4	3	2	1
21.ขาดการติดตาม ประเมินผลครู เมื่อส่งให้ไป ประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ	5	4	3	2	1
22.การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
23.ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมา เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู	5	4	3	2	1
24.ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1
25.โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ	5	4	3	2	1
26.ไม่มีการสนับสนุนให้ครูทดลอง ค้นคว้า เกี่ยวกับ เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียน	5	4	3	2	1
27.ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย	5	4	3	2	1
การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ					
28.ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ	5	4	3	2	1
29.ไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและ ผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
30.การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยังขาดความสะดวกรวดเร็ว	5	4	3	2	1
31.สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ	5	4	3	2	1
32.การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคคลพ้น จากงานโดยเหตุ ตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ ไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี	5	4	3	2	1
33.ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ ประสบความเดือดร้อน	5	4	3	2	1
34.ทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับสวัสดิการไม่เท่า เทียมกัน	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน					
35.บุคคลขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน เก่งกว่าจะ ถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้	5	4	3	2	1
36.การแก้ไขปัญหาด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรม เพียงพอ	5	4	3	2	1
37.ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความ เดือดร้อน	5	4	3	2	1
38.ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ของตน	5	4	3	2	1
39.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข	5	4	3	2	1
40.มีการกล่าวร้ายหมายโทษ เมื่อครูมีความคิดเห็นไม่ ตรงกับฝ่ายบริหาร	5	4	3	2	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับครูผู้สอน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครู อันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในคำถาม กรุณาติดต่อ นางสาววลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตรระดับปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 084-673-6713

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันอายุ

21-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้จนถึงปัจจุบัน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-4 ปี

5-8 ปี

9-12 ปี

13-16 ปี

17-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นสภาพการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ในกรณีที่ท่านเลือกข้อ **“อื่นๆ (โปรดระบุ)”** กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

1. โรงเรียนของท่าน มีการจัดทำแผนกำลังคนหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 7)
 มี

ถ้ามี โรงเรียนของท่านจัดทำแผนกำลังคนด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การแสวงหาแหล่งกำลังคนจากสถาบันผลิตครู
 จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลนในแต่ละกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน
 การคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า
 การวางแผนกำลังคนในระยะเวลาต่างๆ
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. แผนกำลังคนที่จัดทำขึ้นเป็นแผนประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- แผนปฏิบัติการ 1-2 ปี
 แผนพัฒนา 5 ปี
 แผนยุทธศาสตร์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. โรงเรียนของท่านสำรวจข้อมูลการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคนในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ชั่วโงมการสอนต่อสัปดาห์ของครู
 กลุ่มสาระวิชาที่มีครูเกินและกลุ่มสาระวิชาที่มีครูขาด
 วุฒิของครูที่โรงเรียนต้องการ
 ความสามารถพิเศษของครูที่โรงเรียนต้องการ
 ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. โรงเรียนของท่านใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- จำนวนนักเรียนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
 - อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 - นโยบายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - ความจำเป็นในแต่ละกลุ่มสาระวิชาและรายวิชาที่สอน
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. โรงเรียนของท่านมีวิธีการวางแผนกำลังคนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เตรียมโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม
 - วางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าระยะยาว (3-5 ปี)
 - โรงเรียนดำเนินการตามที่กรุงเทพมหานครวางแผนไว้
 - ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านกำลังคน
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. โรงเรียนได้จัดให้มีการกำหนดกรอบอัตรา และการวางแผนกำลังคนโดยดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- กำหนดความต้องการอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า
 - กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนต่อครู
 - กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนห้องเรียนต่อครู
 - กำหนดความตามต้องการของผู้บริหารเอง
 - กำหนดตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนด
 - กำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียน
 - กำหนดตามความต้องการของหน่วยงานย่อยที่ขอมา
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. ปัจจุบันโรงเรียนของท่าน มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่
- เหมาะสม
 - ไม่เหมาะสม

ถ้ายังไม่เหมาะสม เป็นเพราะ (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- กำลังคนมากกว่าปริมาณงาน
- ปริมาณงานมากกว่ากำลังคน
- ใช้คนผิดบทบาท และหน้าที่
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนในการจัดกำลังครูที่ขาดแคลนอย่างไร

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- จัดให้ตรงกับความต้องการทุกครั้ง
- จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ
- ไม่ค่อยได้รับการสนองตอบตามที่ต้องการ
- ไม่ได้รับตามที่ต้องการเลย
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. ในการนำเข้าสู่หน่วยงาน ท่านมีการจัดปฐมนิเทศให้กับครูที่บรรจุใหม่หรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 10)
- มี

ถ้ามี ท่านมีการนำเข้าสู่หน่วยงานหรือปฐมนิเทศให้สาระเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความรู้พื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด
- กฎ ระเบียบ ของหน่วยงานต้นสังกัด
- กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน
- แนะนำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครู ในหน่วยงานระดับและแผนงานต่าง ๆ
- มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน
- แนะนำเรื่องสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- การใช้ชีวิตภายในโรงเรียน
- สภาพทั่วไปของชุมชนรอบข้างโรงเรียน
- ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ในการจัดครูเข้าปฏิบัติงาน โรงเรียนคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ความรู้ความสามารถ
 - ความสมัครใจของบุคคล
 - ประสบการณ์
 - แผนงานของโรงเรียน โดยเรียงลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน
 - งานที่ขาดกำลังคนของโรงเรียน
 - ความถนัดของบุคคล
 - วิชาเอก และวิชาโท
 - ความสนใจ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
12. การจัดครูเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ โรงเรียนดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ผู้บริหารพิจารณาด้วยตนเอง
 - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามความเหมาะสม
 - ผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา
 - ประชุมคณะกรรมการและดำเนินการตามมติที่ประชุม
 - ใช้ระบบหมุนเวียน
 - มีการปรึกษาหารือจากคณะกรรมการก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง
 - มีการปรึกษาหารือหรือเสนอชื่อจากคณะครูก่อนและผู้บริหารต้องตัดสินใจเองภายหลัง
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....
12. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรือไม่
- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 15)
 - มี
- ถ้ามี โรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไร (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)
- ให้ผู้รับมอบหมายรายงานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
 - ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามด้วยตนเอง
 - ตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาหรือแผนกต่าง ๆ ประเมินแล้วรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ
 - อื่นๆ (โปรดระบุ).....

13. โรงเรียนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของครูเข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แจกแจงเกณฑ์และพฤติกรรมที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบ
- จัดให้มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

14. หลังจากทราบผลการประเมินแล้วโรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป
- แจกแจงผลให้ครูได้ทราบและแก้ไขข้อบกพร่องเอง
- บันทึกเก็บไว้เป็นความลับ
- นำผลที่ได้มาไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
- รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครทราบผลการประเมิน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

16. โรงเรียนมอบหมายให้ใครเป็นผู้ควบคุมดูแลบุคคลที่ทดลองปฏิบัติราชการ

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ครูพี่เลี้ยง
- หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา
- ผู้ช่วยผู้บริหารแต่ละฝ่าย
- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน
- ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

17. หากพบว่าครูใหม่ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในช่วงฝึกทดลองปฏิบัติงานโรงเรียนมีวิธีแก้ไขอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มอบหมายงานใหม่ให้ทำ
- นิเทศเป็นรายบุคคล
- ฝึกผลงานใหม่เป็นการภายใน
- ให้ไปฝึกอบรมกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่ครูใหม่ไม่ถนัด
- มอบหมายให้ครูอาวุโสเป็นครูพี่เลี้ยง
- แนะนำให้ลาออกและไปหางานใหม่ทำ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

17. โรงเรียนใช้วิธีใดในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- นำสภาพปัจจุบันของปัญหาในโรงเรียน ทุกด้านมากำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- จัดประชุมปรึกษาหารือกับครูทุกคน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

18. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ20)
- มี

ถ้ามี ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นโครงการของหน่วยงานต้นสังกัด
- เป็นโครงการของโรงเรียน
- เป็นโครงการแต่ละกลุ่มสาระวิชาหรือแต่ละหน่วยงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

19. โรงเรียนจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูโดยยึดหลักข้อใด **มากที่สุด**

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- ผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับและผลดีต่อการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน
- สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน
- นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

20. การพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
- เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในสถานศึกษา
- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู
- เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการก้าวหน้าให้แก่ครู
- เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

21. โรงเรียนกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูด้วยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กำหนดในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียน
- กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
- กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ
- ไม่ได้**กำหนดเป็นโครงการ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

22. โรงเรียนใช้ข้อมูลใดบ้างในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หลักสูตรการพัฒนา
- ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา
- ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนา
- วิธีดำเนินการพัฒนา
- ความพร้อมของโรงเรียน
- งบประมาณและการเงินของการพัฒนา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

23. กิจกรรมการพัฒนาครูที่โรงเรียนได้จัดขึ้น จัดโดยหน่วยงานใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดโดยโรงเรียนเอง
- จัดโดยสำนักการศึกษา
- จัดโดยหน่วยงานเอกชนอื่นๆ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

24. โรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูในรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้ไปศึกษาต่อ
- จัดทัศนศึกษา
- จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น
- ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ
- ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนและจัดกิจกรรมอะไรบ้าง ให้ครูเกิดการพัฒนา

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) |
| <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ | |

26. ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านควรสนับสนุนและจัดให้มีกิจกรรมอะไรบ้างให้มากกว่าเดิม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) |
| <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ | |

27. ในการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนของท่านดำเนินการในข้อใดบ้างแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> การประชุมพิเศษ | <input type="checkbox"/> การสนับสนุนให้เขียนบทความ |
| <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อ | <input type="checkbox"/> การจัดทำศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| <input type="checkbox"/> การวิจัย | <input type="checkbox"/> การศึกษาจากครูที่มีประสบการณ์หรือ อาวุโส |
| <input type="checkbox"/> การให้เข้ารับฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> จัดไปเยี่ยมชมการสอนของโรงเรียนอื่น |
| <input type="checkbox"/> การสัมมนาทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> ส่งเข้าอบรมเฉพาะแต่ละสายวิชาที่ |
| <input type="checkbox"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> รับผิดชอบกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ |
| <input type="checkbox"/> การบรรยายทางวิชาการ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) |

28. โรงเรียนได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ในลักษณะใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดภายในแต่ละกลุ่มสาระวิชา
- จัดภายในหน่วยงานย่อย
- จัดโดยฝ่ายวิชาการ
- จัดโดยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- จัดโดยฝ่ายกิจการนักเรียน
- จัดโดยโรงเรียนของตนเอง
- จัดระหว่างโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยกัน
- จัดร่วมกับโรงเรียน สำนักการศึกษาและหน่วยงานทางด้านการศึกษาอื่นๆ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

29. โรงเรียนติดตามผลการพัฒนาบุคลากรครูหรือไม่อย่างไร

- ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 31)
- มี

ถ้ามี จัดรูปแบบใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้เขียนรายงานเผยแพร่
- ให้เสนอรายงานในที่ประชุม
- ให้จัดนิทรรศการเผยแพร่
- ให้จัดพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน
- ให้สรุปรายงานเสนอผู้บริหาร
- ให้สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล
- ให้มีการรายงานในที่ประชุมครูฟัง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

30. โรงเรียนนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรครูไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรครู
- เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน
- เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน
- เป็นข้อมูลในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา
- เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

31. โรงเรียนมีวิธีการจัดสวัสดิการอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้ตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ
- จัดให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล
- ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน
- จัดตามที่ราชการกำหนดไว้
- จัดสวัสดิการพิเศษที่นอกเหนือจากทางราชการกำหนด
- จัดตามความจำเป็นตามความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

32. การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากเงินเดือน โรงเรียนได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- แจกจ่ายละเอียดยเกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูมีสิทธิได้รับให้ทราบ
- อำนวยความสะดวกให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว
- การให้สิ่งของหรือรางวัลตามโอกาสอันสมควร
- จัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ
- เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างชื่อเสียงอย่างเสมอภาค
- อนุญาตให้หารายได้พิเศษในโรงเรียน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

33. ข้อใดเป็นค่าตอบแทนที่บุคลากรครูในโรงเรียนของท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ค่ารักษาพยาบาล
- ค่าเบี้ยประชุม
- ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ช่วยเหลือบุตร
- ค่าเช่าบ้าน
- ค่าเบี้ยเลี้ยง
- ค่าเดินทาง
- ค่าอาหาร
- ค่าลงทะเบียนในการไปพัฒนาทางวิชาการ
- เงินบำนาญ บำนาญ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

34. สิ่งตอบแทนที่โรงเรียนจัดให้นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ช่วยให้ครูมีขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ที่เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย
- อาหารกลางวัน
- การจัดทัศนศึกษา หรือการไปเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน
- จัดให้อาจารย์หารายได้พิเศษ
- การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

35. โรงเรียนดำเนินการอย่างไรบ้างในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การร่วมแสดงความยินดีและ การแสดงความเสียใจในบางโอกาส
- ยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ
- บำเหน็จความชอบหรือให้สิ่งตอบแทนตามผลงานที่ได้กระทำ
- ไปร่วมงานตามคำเชิญในโอกาสต่างๆ
- จัดบัตรอวยพรปีใหม่ วันเกิดและวันสำคัญต่าง ๆ
- ให้ความเป็นกันเองกับบุคคล
- เปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหรือได้ตลอดเวลา
- จัดให้มีการเลี้ยงพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการในโอกาสอันควร
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

36. การขาดงานของครูส่วนใหญ่มาจากสาเหตุใด (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- ลากลอบ
- ลาอุปสมบท
- ลาป่วย
- ลากิจส่วนตัว
- ลาพักผ่อน
- ลาศึกษาต่อ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

38. โรงเรียนมีการจัดดำเนินการอย่างไรที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการเพ่งเล็ง
- ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดเวลา
- บุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- โรงเรียนได้แจ้งสิทธิ หน้าที่ หลักการในการทำงานและผลประโยชน์อันพึงได้ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

38. จากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกตรงกับข้อใด **มากที่สุด** (โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของอาจารย์บางคนขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
- มีความรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาได้เต็มที่ปราศจากการเพ่งเล็งของผู้อื่น
- มีความมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคง
- มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีที่ดีต่อท่าน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

39. สาเหตุของการที่ครูของโรงเรียนต้องพ้นจากงาน มาจากข้อใด **มากที่สุด**

(โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

- การลดจำนวนอาจารย์ของทางราชการ
- การออกเพราะมีเหตุประพตติผิดวินัยข้าราชการ
- การออกเพราะอยากไปประกอบวิชาชีพครูในสังกัดอื่นๆ
- การออกเพราะเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู
- การออกเพราะเบื่องาน
- การเกษียณอายุราชการหรือทุพพลภาพ
- การตาย
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

40. โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการอย่างใดบ้างเมื่อครูเกษียณอายุ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้บริการคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ
- ดำเนินการตามระเบียบของการเกษียณอายุ
- จัดสวัสดิการ และจัดงาน สร้างความประทับใจเมื่อครบเกษียณอายุ
- เมื่อเกษียณอายุแล้วเชิญมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย
- เชิญผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมให้มาเป็นที่ปรึกษาในงานที่ผู้้นั้นมีความเชี่ยวชาญ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **○** ล้อมรอบตัวเลขท้ายข้อความที่ตรงกับระดับของปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งสภาพปัญหาออกเป็น 5 ระดับสภาพปัญหา แต่ละระดับจัดเป็นคะแนนและให้ความหมายของคะแนนดังนี้


- 5 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นปัญหามาก
- 3 หมายถึง เป็นปัญหาปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นปัญหาน้อย
- 1 หมายถึง เป็นปัญหาน้อยที่สุด

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน					
1.ขาดการวิเคราะห์งานเพื่อนำมาวางแผนในการจัดอัตรากำลังคน	5	4	3	2	1
2. ขาดการวางแผนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
3. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	5	4	3	2	1
4.ไม่สามารถบรรจุครูในตำแหน่งที่ว่างได้ตามแผนที่กำหนด	5	4	3	2	1
5. ไม่มีแผนผัง การบริหารงานบุคคลโดยกำหนดตำแหน่งและชื่ออย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
6. อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ของกระทรวงฯไม่เหมาะสม	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้มาและการนำเข้าสู่หน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7.การได้มาของครูไม่ตรงกับความเป็นของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
8.การได้มาของครูขาดการคัดเลือกตามระบบ คุณธรรม	5	4	3	2	1
9.ขาดการปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักนโยบายโครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ ภาระหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
10. ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ทำให้ครูใหม่เข้าใจ ผิดและขาดกำลังใจ	5	4	3	2	1
11.ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยให้เกิดกับครู เดิมและครูใหม่	5	4	3	2	1
12.ไม่มีการจัดครูพี่เลี้ยง ทำให้ครูใหม่ปฏิบัติงานไม่ ราบรื่น และเกิดปัญหาจากความไม่รู้ตามมา	5	4	3	2	1
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
13.การทดลองปฏิบัติงานของครูไม่มีคณะกรรมการ ควบคุมดูแลและประเมินผลงาน	5	4	3	2	1
14.ขาดเกณฑ์การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของครู ใหม่อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร	5	4	3	2	1
15.ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ และ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ให้ครู ทราบล่วงหน้า	5	4	3	2	1
16.การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษขาดความเป็นธรรม	5	4	3	2	1
17.โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบ ข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อการพัฒนา	5	4	3	2	1
18.ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาบุคลากรครู					
19.ขาดการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรครูที่ดี	5	4	3	2	1
20.ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	5	4	3	2	1
21.ขาดการติดตาม ประเมินผลครู เมื่อส่งให้ไป ประชุมหรืออบรมสัมมนาทางวิชาการ	5	4	3	2	1
22.การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการจำเป็นของ หน่วยงาน	5	4	3	2	1
23.ขาดแหล่งวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ที่จะเชิญมา เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านพัฒนาครู	5	4	3	2	1
24.ครูไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1
25.โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูยังไม่ดีพอ	5	4	3	2	1
26.ไม่มีการสนับสนุนให้ครูทดลอง ค้นคว้า เกี่ยวกับ เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในโรงเรียน	5	4	3	2	1
27.ขาดการสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากมีกำลังคนน้อย	5	4	3	2	1
การจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ					
28.ไม่สามารถจัดการสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกให้กับบุคคลในหน่วยงานได้เพียงพอ	5	4	3	2	1
29.ไม่สามารถให้ค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยงและ ผลประโยชน์ อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
30.การขอกู้เงินฉุกเฉิน ยังขาดความสะดวกรวดเร็ว	5	4	3	2	1
31.สวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้ไม่เหมาะสมและเพียงพอ	5	4	3	2	1
32.การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ เมื่อบุคคลพ้น จากงานโดยเหตุ ตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ ไม่เป็นไปตามควรแก่กรณี	5	4	3	2	1
33.ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคคลที่ ประสบความเดือดร้อน	5	4	3	2	1
34.ทุกคนมีโอกาสในการไม่ได้รับสวัสดิการไม่เท่า เทียมกัน	5	4	3	2	1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการ บริหารงานบุคลากรครู	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้ความยุติธรรมและความมั่นคงในงาน					
35.บุคคลขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน เก่งกว่าจะ ถูกให้ออกเมื่อใดก็ได้	5	4	3	2	1
36.การแก้ไขปัญหาทางด้านบุคคลยังไม่เป็นธรรม เพียงพอ	5	4	3	2	1
37.ผู้บริหารไม่เป็นที่พึ่งของครูได้ เมื่อครูได้รับความ เดือดร้อน	5	4	3	2	1
38.ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ของตน	5	4	3	2	1
39.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการแก้ไข	5	4	3	2	1
40.มีการกล่าวร้ายหมายโทษ เมื่อครูมีความคิดเห็นไม่ ตรงกับฝ่ายบริหาร	5	4	3	2	1



ภาคผนวก ง
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่ศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
1.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดมกุฏกษัตริยาราม
2.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดราชนัดดา
3.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดสุทัศน์
4.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดพระเชตุพน
5.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดราชบูรณะ
6.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	พระนคร	วัดใหม่อมตรส
7.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดสิตาราม
8.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	วัดศิลาณาการาม
9.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	สัมพันธวงศ์	วัดปทุมคงคา
10.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดุสิต	วัดประหาระบือธรรม
11.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดุสิต	วัดราชผาติการาม
12.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดุสิต	วัดสัมฆานัมบริหาร
13.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดุสิต	สุโขทัย
14.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดุสิต	วัดธรรมาภิรตาราม
15.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ห้วยขวาง	พระราชารามบุรีบำเพ็ญ
16.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ห้วยขวาง	วัดใหม่ช่องลม
17.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ราชเทวี	วัดพระยาหยั่ง
18.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	ดินแดง	วิสุทธิศ
19.	กลุ่มกรุงเทพมหานคร	วังทองหลาง	สุเหร่าลาดพร้าว
20.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางรัก	วัดหัวลำโพง
21.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางรัก	วัดมหาพฤฒาราม
22.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางรัก	วัดแก้วแจ่มฟ้า
23.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดชัยมงคล
24.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	วัดสระบัว
25.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	ปทุมวัน
26.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ปทุมวัน	ปลุกจิต
27.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ยานนาวา	วัดช่องลม
28.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ยานนาวา	วัดปริวาส
29.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ยานนาวา	วัดคลองภูมิ
30.	กลุ่มกรุงเทพใต้	พระโขนง	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม
31.	กลุ่มกรุงเทพใต้	พระโขนง	พูนสิน (เพชรสุขอุปถัมภ์)
32.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สาทร	วัดดอน
33.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดไผ่เงินโชตนาราม

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
34.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดลาดบัวขาว
35.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดจันทร์นอก
36.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางคอแหลม	วัดจันทร์ใน
37.	กลุ่มกรุงเทพใต้	คลองเตย	วัดคลองเตย
38.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	วัดตะกล้า
39.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	แก่นทองอุปถัมภ์
40.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	คลองมะขามเทศ
41.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	สุเหร่าทับช้าง
42.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	สุเหร่าศาลาลอย
43.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	คลองปึกหลัก
44.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	งามมานะ (แผน-ทับอุทิศ)
45.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	สุวิทย์เสรีอนุสรณ์
46.	กลุ่มกรุงเทพใต้	ประเวศ	มัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์
47.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	นาคนาวาอุปถัมภ์
48.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	วัดปากบ่อ
49.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	หัวหมาก
50.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	วัดทองใน
51.	กลุ่มกรุงเทพใต้	สวนหลวง	มัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์
52.	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	สุเหร่าบ้านดอน
53.	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	สุเหร่าบางมะเขือ
54.	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	วัดเกษียะ
55.	กลุ่มกรุงเทพใต้	วัฒนา	สวัสดีวิทยา
56.	กลุ่มกรุงเทพใต้	บางนา	รุ่งเรืองอุปถัมภ์
57.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางเขน	บ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ)
58.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางเขน	วัดไตรรัตนาราม
59.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ดอนเมือง	พหลโยธิน
60.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ดอนเมือง	วัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์)
61.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ดอนเมือง	บำรุงรวิวรรณวิทยา (ทุ่งสีกัน)
62.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	จตุจักร	วัดเสมียนนารี
63.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	จตุจักร	บ้านลาดพร้าว
64.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	จตุจักร	มัธยมประชาชนิเวณ
65.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ลาดพร้าว	ลอยสายอนุสรณ์
66.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ลาดพร้าว	เทพวิทยา

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
67.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	ลาดพร้าว	เพชรเกษม (คลองเสื่อน้อย)
68.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดประดิษฐรามาริปัตย์
69.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดสร้อยทอง
70.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดมัชฌันติการาม
71.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	บางซื่อ	วัดเลียบราษฎร์บำรุง
72.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	หลักสี่	วัดหลักสี่ (ทองใบ ทิวารี)
73.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	หลักสี่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2
74.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	หลักสี่	บางเขน (ไผ่สาธิตอนุสรณ์)
75.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	ออเงิน
76.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	วัดหนองใหญ่
77.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	ประชานุกูล
78.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	พรพระร่วงประสิทธิ์
79.	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	สายไหม	ชอยแอนเนกซ์
80.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	ใจศรีปราโมฆอนุสรณ์
81.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	วัดเทพศิลา
82.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	ลำสาลี (ราษฎร์บำรุง)
83.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	สุหรั่วังใหญ่
84.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	บ้านบางกะปิ
85.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บางกะปิ	มัธยมบ้านบางกะปิ
86.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	คลองสองต้นนุ่น
87.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	วังเหล็กวิทยานุสรณ์ (คลองสี่)
88.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	บ้านเกาะ
89.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	มีนบุรี
90.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	วัดแสนสุข
91.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	วัดใหม่ถ่านกเขวก
92.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มีนบุรี	สุหรั่วางชัน
93.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดลาดกระบัง
94.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดสังฆราชา
95.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดพลมานีย์
96.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	แสงหิรัญวิทยา
97.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดบึงบัว
98.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดราชโกษา
99.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	ตำบลชุมทอง (ประชาอุทิศ)

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
100.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	ชุมทอง(เพชรทองคำอุปถัมภ์)
101.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	วัดปากบึง
102.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	ลาดกระบัง	แดงเป้า (สิงสุขบูรณะ)
103.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)
104.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าบ้านเกาะ
105.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าศาลาแดง
106.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สามแยกท่าไข่
107.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	นิลราษฎร์อุปถัมภ์
108.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดทรัพย์สโมสร
109.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าอิรีว
110.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	บ้านลำต้นกล้วย
111.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดพระยาปลา
112.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดใหม่เจริญราษฎร์
113.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดสีชมพู
114.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าคลองแก้ว
115.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	สุเหร่าคลองสิบเอ็ด
116.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดใหม่กระทู้มด้อม
117.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดราษฎร์บำรุง
118.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	คารีอุปถัมภ์
119.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	ศิริวังวิชาการ
120.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	วัดลำต้อยตั้ง
121.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	ลำผักชี
122.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	ประกาศวิทยา
123.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	วัดนวลจันทร์
124.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	พิชัยพัฒนา
125.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	บึงกุ่ม	แจ่มจาดวิชานุสรณ์
126.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คันนายาว	คันนายาว
127.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	สะพานสูง	สุเหร่าลาดบัวขาว
128.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	สะพานสูง	สามแยกคลองหล่อแหล
129.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	ประชาราษฎร์อุปถัมภ์
130.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	วัดเป็นทอง
131.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	วัดลำกระดาน
132.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	วัดสุขใจ

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
133.	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	คลองสามวา	สุเหร่าสามวา
134.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดประยูรวงศ์
135.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบุคคโล
136.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดกัลยาณมิตร
137.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดประดิษฐาราม
138.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดเวฬุราชิม
139.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดโพธิ์นิมิตร
140.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดกระจัดปัดนิจ
141.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางสะแกนอก
142.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ธนบุรี	วัดบางน้ำหน
143.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	คลองสาน	วัดทองธรรมชาติ
144.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	คลองสาน	วัดทองนพคุณ
145.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	คลองสาน	วัดสุวรรณ
146.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกใหญ่	วัดท่าพระ
147.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกใหญ่	วัดใหม่พิเรนทร์
148.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกใหญ่	วัดนาคกลาง
149.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดวิเศษการ
150.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดโพธิ์เรียง
151.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดศรีสุทธาราม
152.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดสุวรรณาราม
153.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดมะลิ
154.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดดงมูลเหล็ก
155.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดสุวรรณคีรี
156.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางกอกน้อย	วัดปฐมบุตริศราราม
157.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดชัยฤทธิสมาลา
158.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาคาร)
159.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล)
160.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดปากน้ำฝั่งเหนือ
161.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดเกาะ
162.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดกระโจมทอง
163.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ตลิ่งชัน	วัดตลิ่งชัน
164.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดอาวุธวิกสิตาราม
165.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดเปาโรหิตย์

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
166.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดนัทรแก้วจงกลณี
167.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดบางพลัด
168.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	วัดรวก
169.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	บางพลัด	บางยี่ขันวิทยาคม
170.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดมงคลวาราราม
171.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดศาลาครีน
172.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดสี่สุก
173.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดโพธิ์แก้ว
174.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดบางขุนเทียนนอก
175.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	จอมทอง	วัดยายร่ม
176.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	วัดปรุณาวาส
177.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	มัธยมปรุณาวาส
178.	กลุ่มกรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	ตั้งพิรุฬห์ธรรม
179.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดนิมมานรดี
180.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดชัยิมพลี
181.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโคกอน
182.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดโตนด
183.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดกำแพง (เหรียญล้อมมานะนุกูล)
184.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดทองศาลางาม
185.	กลุ่มกรุงธนใต้	ภาษีเจริญ	วัดประดู่ (พ่วงอุทิศ)
186.	กลุ่มกรุงธนใต้	หนองแขม	วัดหนองแขม
187.	กลุ่มกรุงธนใต้	หนองแขม	ประชาบำรุง
188.	กลุ่มกรุงธนใต้	หนองแขม	วัดศรีนวลธรรมวิมล
189.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	หมู่บ้านเกาะโพธิ์
190.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	ราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อนนุกูล)
191.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดเสม็ดคำ
192.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	คลองพิทยาลงกรณ์
193.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดกำแพง
194.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดท่าข้าม
195.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	วัดประชาบำรุง
196.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางขุนเทียน	บางขุนเทียนศึกษา
197.	กลุ่มกรุงธนใต้	ราษฎร์บูรณะ	วัดบางปะกอก
198.	กลุ่มกรุงธนใต้	ราษฎร์บูรณะ	วัดแจ้งร้อน

	กลุ่มเขต	สำนักงานเขต	โรงเรียน
199.	กลุ่มกรุงธนใต้	ราษฎร์บูรณะ	วัดสารอด
200.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	วัดบุญประดิษฐ์
201.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	เพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์)
202.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	บางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)
203.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	บางเชือกหนัง
204.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	บางแคเหนือ
205.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางแค	หมู่บ้านเศรษฐกิจ
206.	กลุ่มกรุงธนใต้	ทุ่งครุ	รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ)
207.	กลุ่มกรุงธนใต้	ทุ่งครุ	คลองรางจาก
208.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	บ้านนายเหรียญ
209.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	บ้านนายสี
210.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	พรหมราษฎร์รังสรรค์
211.	กลุ่มกรุงธนใต้	บางบอน	วัดนินสุขาราม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-0367

คณะตุลาการฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10339

21 มกราคม 2554

เรื่อง ขอมิเกลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจิรา คุณอภัย

ซึ่งส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางธาววณิชกรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ สุขผลพิบูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย ทั้งนี้มีสิทธิที่จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประเมินประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจิรา คุณอภัย รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรรณคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-0366

คณะตุลาการฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2554

เรื่อง ขอมติขอยกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิคราวเครื่องมิตวิชัย

เรียน คุณวุฒิทิน วรชุกธานนท์

ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมิตที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาววิภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการศึกษาเป็นงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ ตูมศิริกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอมติขอยกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิคราว เครื่องมิตวิชัย ทั้งนี้มติผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(คุณวุฒิทิน)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญัญญา วัฒนสุนทร)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศษ 0512.6(2771)54-0363

คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ศว.ธณิษา บุขำงาน้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางธาววดีภรณ์ จงแก้ววัฒนา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อดีตรองผู้อำนวยการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากาารบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร”
โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ สุขผลดีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
เครื่องมือวิจัย ทั้งนี้มีสิทธิวิหิตจะได้ประกาศงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิส่งกลับ เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2689-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)54-0364

คณะครูศาสตร์ บูชาองค์พระรัตนไตร
คณะพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อำนาจ ช่างเขียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสิริภรณ์ จงแก้ววิไลมา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยี การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อู่ระฟ้าวังการคำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ กุศลศิริกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย ทั้งนี้มีมติผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ช่างเขียน วัฒนสุนทร)

รองคณบดี

ปฏิบัติการคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศษ 0312.6(2771)/54-0365

คณะกรรมาธิการ
อนนชญาโท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2554

เรื่อง ขณัติบัตรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุจิต คุ้มบวรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางทาวลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการค้นคว้างานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ สุเมตสิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ เครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ขอเชิญท่านได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612

ที่ ศบ ๐๕12.๖(2771)54-๐3๖8



คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

21 มกราคม 2554

เรื่อง ขอลงนามร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาววชิภรณ์ ชงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการศึกษาชั้นปริญญาโท วิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ ชุมพลีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของครูฯ กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยพงษ์ ชุมพลีกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรรณคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0312.6 (2771)34- 1.190

คณะกรรมการ อุดมการณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

24 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอรกร่วมร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายชาวมณีธรรม จงแก้ววัฒนา นิสิตเอกศตรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้มีทางการศึกษา อยู่ในช่วงของการค้นคว้างานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ สุขศรีพิบูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้มีอีกนักวิจัยท่านหนึ่งขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหารโรงเรียน และครู ทั้งนี้มีสิ่งผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดดังต่อไปนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาดังไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ *

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาธิญญา รัตนสุนทร)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศษ 0512.6(2771)/54-0368



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
วันที่ ๑๑ ก.พ. ๒๕๕๓

21 มกราคม 2554

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษาศึกษา
วันที่ ๑๑ ก.พ. ๒๕๕๓
๑๕๕ กรุงเทพมหานคร

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวถิภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของครูฯ กับผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควรมอบ.....พิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

นายสมเด็จ จงวัฒนไพ
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
๑๕ ก.พ. ๒๕๕๓

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน
โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612

รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

๑๑ ก.พ. ๒๕๕๓
๒๐๑๓

(นายโกสิน เทศวงษ์)
รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

๑๑ ก.พ. ๒๕๕๓

(นางดาวรรณ ปัญญาภรณ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษาศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา โทร. ๐ ๒๔๓๗ ๖๖๓๑-๕ ต่อ ๓๔๖๕ โทรสาร ๐ ๒๔๓๗ ๖๖๔๖)

ที่ กท ๐๘๐๕/ ๓๖๑๓

วันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขต

ด้วยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีหนังสือที่ ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๗๗๑)/๕๔-๐๓๖๘ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๔ ขอความร่วมมือให้ นางสาวสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ” กับผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งรายละเอียดผู้วิจัยจะประสานกับทางโรงเรียนโดยตรงต่อไป

สำนักการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยนี้จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนกรุงเทพมหานคร สมควรอนุญาต

จึงเรียนประสานมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายโกสิน เทศวงษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา เกิดเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2527 เกิดที่จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาการ ศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2549 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2551

ปัจจุบันเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท นักแอร์ไลน์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย