

321.201

๖4294

๕.3

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

ปริญญาพนธ์

ของ

วันดี พูลสวัสดิ์

13 ส.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

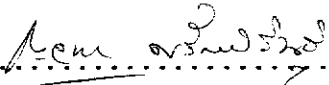
เมษายน 2536

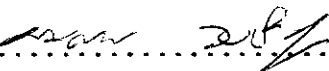
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

187554

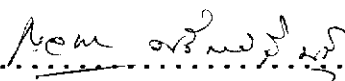
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

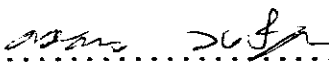
คณะกรรมการควบคุม

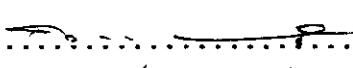
.....  ประธาน
(รศ.กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

.....  กรรมการ
(รศ.ดร.สมสรร วงษ์อ่อนน้อย)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(รศ.กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

.....  กรรมการ
(รศ.ดร.สมสรร วงษ์อ่อนน้อย)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะ รศ.กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ ประธานกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ รศ.ดร.สมสรวงษ์น้อย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณา
สละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์อย่างใกล้ชิด จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์ ผู้อำนวยการกอง
โรงเรียนอาชีวศึกษา ที่ได้ให้เกียรติ และให้ความกรุณาเป็นกรรมการในการสอบปากเปล่า
ตลอดจนแนะนำให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา
ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ
มหานคร ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลให้การจัดเก็บข้อมูลมี
ความสมบูรณ์อย่างมาก

สุดท้าย ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุทิน พูลสวัสดิ์ ที่คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ
ตลอดเวลาของการทำวิจัย และขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสตรีทุกท่าน ที่มี
ส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากยังมี ขอน้อมบูชาแด่ คุณพ่อ - คุณแม่ ของผู้วิจัย
ตลอดจน ครู - อาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

วันดี พูลสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของการศึกษาเอกชน	9
ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน	10
ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน	12
เอกชนกับการอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน	13
ความต้องการในการเรียนภาษาอังกฤษนอกระบบโรงเรียน	15
สภาพการจัดการศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบ โรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	17
การบริหารงานบุคลากร	18
ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า	42
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	48

บทที่	หน้า
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	87
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	87
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
อภิปรายผล	90
ความคาดหมายและผลกระทบ	99
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก.	114
ภาคผนวก ข.	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย	135

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเขต	46
2	ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
3	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการ สรรหาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอก ระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	61
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการ บำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตาม ทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	63
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอก ระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะ ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	67
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการ ให้บุคลากรพ้นจากงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการ ศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ	70
7	แสดงคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ มหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็น รายด้าน และโดยสรุปรวมทุกด้าน	72

8	แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยสรุปรวม ทุกด้าน และในแต่ละด้านของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ มหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน	73
9	แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยสรุปรวม ทุกด้าน และในแต่ละด้านของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ มหานคร ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ...	74
10	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน	75
11	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรจุรักษาคณาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน	77
12	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน	79
13	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรพ้น จากงานตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน	81

14	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาบุคลากร ตามทัศนะของครูผู้สอน	82
15	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามทัศนะของครูผู้สอน	83
16	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของครูผู้สอน	84
17	ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรพ้น จากงานตามทัศนะของครูผู้สอน	86
18	ตารางแสดงค่าดัชนีความเหมาะสมเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ปัญหาการ บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตาม ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	134

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

ในประเทศไทยเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา พัฒนาชุมชนและประเทศชาติมาโดยตลอด นับตั้งแต่สมัยลัทธิขงจื๊อ โดยใช้วัด วัง และบ้านเป็นสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเอกชนได้มีการปรับแนวทางให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการศึกษา และแผนพัฒนาการศึกษาของชาติมาเป็นระยะ จากอดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษาเอกชนนับว่ามีบทบาทต่อชุมชนหลายด้าน กล่าวคือ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา รวมทั้ง การศึกษานอกระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2534 : 1) ซึ่งการจัดการศึกษาในระบบยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการศึกษานอกระบบ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตลอดชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษานอกระบบมีลักษณะที่ยืดหยุ่นมากกว่าการศึกษาในระบบ ความยืดหยุ่นที่ว่านี้ ได้แก่ ความยืดหยุ่นด้านเวลาเรียน (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 64 - 65) ความยืดหยุ่นในการจัด และตรงกับความต้องการด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลาดแรงงาน มีความเหมาะสมของความสามารถในการใช้เงิน และการลงทุน มีความยืดหยุ่นสูงทั้งด้านอุปกรณ์ และครู นอกจากนี้การศึกษานอกระบบยังเป็นระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่เคยยากจนและไม่ได้เรียนตามวัยที่กำหนดได้ศึกษาหาความรู้ตามสาขาวิชาที่ตนต้องการได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2532 : 4 - 5)

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษานอกระบบ มีทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพหน่วยงานของรัฐเพียงอย่างเดียวไม่สามารถจัดให้สนองตอบต่อความต้องการของประชากรได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (พิชัย รัตตกุล. 2530 : 14) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า เอกชนมีความ

พร้อมด้านทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ และอาคารสถานที่มากกว่ารัฐบาล ในขณะที่ทรัพยากรของรัฐบาลนั้น นับวันจะมีความจำกัดมากยิ่งขึ้น (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531 : 6) และที่สำคัญคือ การที่เอกชนเข้ามาช่วยจัดการศึกษานอกระบบนี้ทำให้ประหยัดงบประมาณของรัฐบาลได้ถึงปีละ 290 ล้านบาท และนักเรียนที่จบจากโรงเรียนเอกชนเหล่านี้ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ทันที (ธิดา หอวัฒนกุล. 2534 : 19)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาของสถาบันเอกชนในระดับที่ต่ำกว่าการศึกษาระดับปริญญาโดยทั่วไป การจัดการศึกษาในสถาบันเอกชน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) ประเภทที่จัดการศึกษาในระบบ ได้แก่ โรงเรียนสายสามัญศึกษา เช่น โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตร ปวช. ปวท. และ ปวส. (2) ประเภทที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะกาล โรงเรียนส่งคำสอน โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนศิลปศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา และ (3) ประเภทที่จัดการศึกษาพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และอื่นๆ (สวัสดี อุดมโกชน. 2532 : 2 - 3)

สำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาในประเภทสองที่กล่าวมา จัดเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งการศึกษานอกระบบโรงเรียนในที่นี้มีความหมายแตกต่างไปจากที่ใช้กันในระบบการศึกษาของรัฐบาล ความหมายในที่นี้ถือว่าการจัดการศึกษาของเอกชนที่มีได้ยึดถือรูปแบบการจัดการศึกษาตามหลักสูตรในระบบการศึกษาปกติ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนประเภทสองนี้ยึดถือหลักสูตร จำนวนปีในการศึกษา เครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากร รวมทั้งการรับรองวุฒิ เหมือนการศึกษาในระบบโรงเรียนที่จัดเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ตรงกันข้ามโรงเรียนของอนุมัติใช้หลักสูตรของโรงเรียน เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยโรงเรียนจะรับรองวุฒิ คุณภาพ และประสิทธิภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียนด้วยตนเอง เรียกว่าเป็นหลักสูตรของโรงเรียนที่อนุมัติโดยกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยหลักสูตรดังกล่าวเหล่านี้ถือตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ว่าโรงเรียนประเภทมาตรา 15 (2) หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งมีอยู่หลากหลายประเภท เช่น โรงเรียนเสริมสวย ตัดเย็บ เสื้อผ้า พิมพ์ตัดขั้บรยยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เลขานุการ (สวัสดี อุดมโกชน.)

2533 : 27) นอกจากนี้ยังมีภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน อิตาลี สเปน ฯลฯ และวิชาชีพต่าง ๆ หลายแขนง

เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศเกษตรอุตสาหกรรม และการบริการ ทำให้วิทยาการด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนไทยมากขึ้น นอกจากนี้การประกอบอาชีพด้านการลงทุนประเภทต่าง ๆ เช่น การส่งออกสินค้า การทำธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ฯลฯ ทำให้ประชากรในประเทศ จำเป็นต้องมีทักษะในฝีมือแรงงานอาชีพหลายอย่าง ต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (ปรีชา ตงมณี. 2533 : 36) โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งภาษาต่างประเทศภาษาหนึ่งที่มีความสำคัญและนิยมใช้กันมากในการติดต่อสื่อสาร การดำเนินธุรกิจและในการเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ในสังคมเกษตรอุตสาหกรรม และการบริการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ก็คือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ให้ความสนใจกับโรงเรียนประเภทที่จัดการศึกษานอกระบบประเภทนี้มาก เพราะถือว่าเป็นโรงเรียนที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศสูงมีความยืดหยุ่นในการจัดและตรงกับความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ธิดา หอวัฒนกุล. 2534 : 18 - 19)

แม้ว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จะมีความยืดหยุ่น จัดได้รวดเร็วและสนองต่อการพัฒนาประเทศได้มากก็ตาม แต่การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะเป็นไปในลักษณะช่วยเหลือตนเอง ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาล โรงเรียนเอกชนต้องดำรงอยู่ด้วยเงินทุนของเอกชนเอง ทำให้การบริหารโรงเรียนมีปัญหามาก (นิจ เมืองทอง. 2520 : 16) ผู้บริหารโรงเรียนประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเจ้าของกิจการที่ต้องลงทุนดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว หรือรวมทุนกันเฉพาะเครือญาติ ฉะนั้นในการบริหารโรงเรียนจึงมุ่งเน้นการบริหารเพื่อธุรกิจมากกว่าการบริหารโรงเรียนเพื่อคุณภาพ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจ และอิทธิพลสูง จึงพยายามควบคุมการเรียนการสอนอย่างเข้มงวดกวดขัน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและเกิดกำไรตามหลักขององค์การธุรกิจ (ไพบลีย์ วิสัยจร. 2532 : บทคัดย่อ) โรงเรียนประเภทนี้ส่วนมากมักจะประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของบุคลากรเท่าที่ควร บุคลากรที่จ้างมักมีคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติต่ำกว่าภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (จิรพจน์ สุนาถวิชัยกุล. 2533 : 2) และโรงเรียนไม่สนใจ

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในโรงเรียน และเนื่องจากโรงเรียนต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อความอยู่รอด จึงทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ตามที่บุคลากรต้องการ ครูบางคนไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือน เจ้าของโรงเรียนจ่ายให้ไม่เต็มตามวุฒิ (ชัยมงคล (นามแฝง) 2526:9) ทำให้ครูมีปัญหาด้านการเงิน รายได้ไม่เพียงพอ ครูเองก็เกิดความไม่พึงพอใจในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของตน (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. 2520 : 155 - 156) อันมีผลทำให้ครูขาดกำลังใจในการปฏิบัติการสอน จนทำให้มีปัญหามากขึ้นไปถึงการขาดความรับผิดชอบ และขาดความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ปรากฏว่ามีโรงเรียนบางแห่งไม่ได้จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ครู ทำให้ครูไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร และเนื่องจากครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บริหารโรงเรียน ในบางครั้งผู้บริหารได้อนุญาตให้ครูทำการสอนมากเกินไป เพื่อให้คุ้มกับค่าจ้างที่ได้จ่าย ทำให้บุคลากรเกิดความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งไม่มีความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษดีพอหรือไม่มีความรู้ในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน การจัดหน่วยงานภายในก็จะไม่ค่อยมีระบบตามหลักวิชา ไม่นำถึงถึงแบบแผนในการบริหารงาน งานบริหารการศึกษามักขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัว และความเคยชินที่เคยปฏิบัติสืบเนื่องกันมา (นิจ เมืองทอง. 2520 : 16) ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนไม่ราบรื่น ดังนั้นจึงมีครูโรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อยที่อาศัยโรงเรียนเป็นสถานที่พักพิงชั่วคราวเท่านั้น เมื่อใดที่หาพบช่องทางใหม่ที่ดีกว่าก็จะลาออกจากโรงเรียนไป ซึ่งการลาออกไปบางทีเกือบจะเรียกได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่การเรียนการสอนเป็นอย่างมาก (พา ไชยเดช. 2514 : 4,111) นับว่าเป็นปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอย่างยิ่ง

สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่เกิดขึ้นนี้ จะมีผลกระทบต่อสภาพของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสำคัญที่สุดในโรงเรียนกล่าวคือ ถ้าโรงเรียนได้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่มีความรู้ความสามารถมาบริหาร และปฏิบัติงานรวมทั้งโรงเรียนไม่สามารถสร้างขวัญ กำลังใจ ชักจูงให้ครูผู้สอนในโรงเรียนให้ได้นานที่สุด และไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนเพื่อสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแล้วโรงเรียนก็จะไม่สามารถดำเนินงานบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในหลายด้านจึงต้องการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ให้ตระหนักถึงปัญหามูลค่าบุคลากรที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน และหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในการนำไปปรับปรุงแก้ไขงานบริหารบุคลากรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลเสนอแนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำหรับใช้ในการพิจารณาช่วยเหลือโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในเรื่องการบริหารงานบุคลากร
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ใน
กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ

- 1.1 การสรรหาบุคลากร
- 1.2 การบรรจุรักษากบุคลากร
- 1.3 การพัฒนาบุคลากร
- 1.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 85 คน และครูผู้สอนจำนวน 400 คน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท
การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษในกรุงเทพมหานคร ปี 2535 จำนวน
85 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ใน
กรุงเทพมหานคร จำนวน 70 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 70 คน และครู
ผู้สอนจำนวน 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
ของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวบ่งชี้สาระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งแยกได้เป็น

3.1.1 สถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียนด้านวุฒิการศึกษาจำแนกเป็น

3.1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.2 สถานภาพของครูผู้สอนด้านประสบการณ์ในการสอนจำแนกเป็น

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากร 4 ด้าน คือ

3.2.1 การสรรหาบุคลากร

3.2.2 การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร

3.2.3 การพัฒนาบุคลากร

3.2.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ หมายถึง โรงเรียนที่เอกชนจัดตั้งขึ้นในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดสอน วิชาภาษาอังกฤษให้แก่ประชาชนผู้สนใจทั่วไป โดยโรงเรียนขออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้หลักสูตรของโรงเรียนเอง

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และ/หรือ ครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติการสอนประจำ หรือบุคคลที่ปฏิบัติการสอนชั่วคราวที่โรงเรียนจ่ายค่าสอนเป็นครั้งคราว หรือจ่ายค่าสอนเป็นรายชั่วโมง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน

4. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ โดยนับตั้งแต่วันที่ครูผู้สอนเริ่มทำการสอนจนถึงวันที่ตอแบบสอบถาม

5. ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร

6. ปัญหาการบริหารบุคลากร หมายถึง ข้อขัดข้อง หรืออุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา ตลอดจนการให้พ้นจากงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

7. การสรรหาคูลากร หมายถึง การแสวงหา ครูผู้สอน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่โรงเรียนต้องการ เพื่อเข้ามาปฏิบัติการสอนในโรงเรียน โดยการประกาศรับสมัคร การคัดเลือก และการสัมภาษณ์ ฯลฯ

8. การบำรุงรักษาคูลากร หมายถึง การจัดการให้ครูผู้สอนที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความพึงพอใจในงาน อันจะผลทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและทำงานในโรงเรียนให้หนักที่สุด ได้แก่ การจัดสวัสดิการ การยกย่องชมเชย และการจูงใจครูผู้สอนในโรงเรียน

9. การพัฒนาคูลากร หมายถึง การที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ของโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อันได้แก่การจัดการประชุมพิเศษบุคลากร การนิเทศงาน การฝึกอบรม ส่งเสริมให้การศึกษาต่อ และการดูงานตลอดจนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่ครูผู้สอนด้วยวิธีอื่น ๆ

10. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการให้ครูผู้สอนพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น การย้าย การโอน การให้ออก การเกษียณอายุ การตาย หรือการลาออก ของครูผู้สอนสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับต่อไปนี้

1. ความหมายของการศึกษาเอกชน
2. ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน
3. ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
4. เอกชนกับการอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน
5. ความต้องการในการเรียนภาษาอังกฤษนอกระบบโรงเรียน
6. สภาพการจัดการศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบ

โรงเรียนสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

7. การบริหารงานบุคลากร
8. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการศึกษาเอกชน

บุตรอด บุตรศรีสมฤทธิ (2525 : 3) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเอกชนว่า การศึกษาเอกชนเป็นกิจกรรมที่บุคคล หรือเอกชน หรือคณะบุคคลดำเนินการจัดให้มีการเรียน การสอนแก่นักเรียนทุกกลุ่มโดยรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

ธวัช ธรรมกุลมณฑล (2534 : 26) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเอกชนว่า การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชน หรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคนทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน

จากคำจำกัดความข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้จัดกิจกรรมหรือผู้บริหาร เป็นบุคคลหรือคณะบุคคล ดำเนินการจัดให้มีการเรียนการสอน

ผู้จัดการกรรมหรือผู้บริหาร ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและ/ หรือครูใหญ่ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์และเงินทุนจะต้องมาจากภาคเอกชนเป็นหลัก มีจำนวนผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้อีกว่าเป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่มีความคู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด ซึ่งถ้าเราจะนิยามว่าการศึกษาเอกชน เป็นกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม คำกล่าวข้างต้นก็ถูกต้อง (วชิรชัย มูลศิโร. 2532 : 20) เพราะสถาบันการศึกษาซึ่งได้แก่ วัด วัง และบ้าน ได้ทำหน้าที่ดังกล่าวมาโดยตลอด ตั้งแต่โบราณกาลมาจนถึงปัจจุบัน โดยวัดทำหน้าที่อบรมกุลบุตร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม บ้านทำหน้าที่อบรมกุลบุตร กุลสตรี ให้มีความรู้ในเรื่อง งานช่าง งานฝีมือ งานบ้าน งานประดิษฐ์ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถรับผิดชอบในครอบครัวเมื่อเติบโตขึ้น ส่วนวังจะเป็นสถานที่ให้การอบรมเจ้านายในราชตระกูล

สำหรับความเป็นมาของการศึกษาเอกชน ในประเทศไทยนั้น ได้มีมานานตั้งแต่สมัยลานานมาแล้ว สมัยนั้นการจัดการเรียนการสอนกระทำกันในวัด มีเจ้าอาวาส (ดิหลวง) ทำหน้าที่ครูใหญ่พระที่มีพรรษามากกว่า 5 ปี ทำหน้าที่เป็นครูอาวุโส ทำการสอนภิกษุและสามเณร ส่วนพระภิกษุที่มีอาวุโสน้อยทำหน้าที่เป็นครูน้อย ทำการสอนเด็กซึ่งส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 10 ขวบ นอกจากวัดซึ่งเป็นศูนย์กลางของการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมของราษฎรโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ราชสำนัก สำนักราชบัณฑิต และครัวเรือนก็เป็นสถานศึกษาที่ถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญให้แก่ลูกหลานในสกุล (บุรอด บุณศรีสมฤทธิ์. 2525 : 3) การศึกษาเอกชนได้ดำเนินเรื่อยมาจนในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ โดยเริ่มในช่วงที่มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบาทหลวงชาวฝรั่งเศสชื่อ ปาเลอโก (Palecaux) กับพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในสมัยนั้นได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสำหรับนางสนมและนางกำนัลขึ้นในพระบรมมหาราชวัง โดยมีคณะผู้สอนศาสนาที่เป็นสตรีจำนวน 3 คน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นครูเข้าไปสอนภาษาอังกฤษให้โรงเรียนนี้ ซึ่งในครั้งแรกมีจำนวนผู้เรียนทั้งหมดเพียง 30 คน และค่อย ๆ ลดจำนวนลงเรื่อย ๆ จึงได้เลิกกิจการใน 3 ปีต่อมา ซึ่งถือว่าโรงเรียนนี้

เป็นโรงเรียนเอกชนอย่างแท้จริง (ฉัตรวิภา ธรรมกุลมณฑล. 2534 : 26-27) ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ท่านได้เริ่มนำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทย และนับตั้งแต่นั้นมาการจัดการศึกษาจึงได้เริ่มเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ (บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. 2525 : 3) จนกระทั่งถึงสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ในปีพ.ศ. 2461 ได้โปรดให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ออกมาใช้เป็นครั้งแรก ซึ่งนับแต่นั้นมาการจัดการโรงเรียนราษฎร์ก็ได้เริ่มเข้าสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีหลักเกณฑ์วัดกุ่มมั่นคงกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก เป็นผลทำให้การโรงเรียนราษฎร์ในประเทศไทยเริ่มเจริญก้าวหน้าเข้าสู่ความเป็นหลักฐาน เป็นปึกแผ่นมั่นคง และแพร่หลายขยายตัวออกไปจนกระทั่งปี 2515 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้น ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการของโรงเรียนราษฎร์ให้ได้มาตรฐาน (สุวดี โพธิ์สีดา. 2532 : 14) โรงเรียนราษฎร์จึงได้ชื่อเรียกใหม่ว่า สถานศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2525 : 49) นอกจากนี้รัฐยังได้ให้ความสำคัญแก่งานกิจการการศึกษา และเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติ ภายใต้การควบคุมดูแล ของรัฐบาลโดยมีการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบโรงเรียน

จากความเป็นมาของการศึกษาเอกชน ตามที่ได้กล่าวโดยสรุปนั้น แสดงให้เห็นว่าการศึกษาเอกชนนั้นมีมาก่อนการศึกษาของรัฐเสียอีก (มยุรี จารุภาพ. 2532 : 2) วัฒนาการของการศึกษาเอกชนได้ดำเนินมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่สมัยลพนา โดยใช้วัด วัง บ้าน เป็นสถานศึกษา และได้ดำเนินการอย่างจริงจังในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ โดยในสมัยรัชกาลที่ 5 การจัดการศึกษาได้เริ่มเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ และเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติ ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ (บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. 2525 : 3) ต่อมา มีการขยายและได้มีการดำเนินการในหมู่ประชาชนทั่วไปอย่างกว้างขวางดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ชาตชัย อาจีนสมาจาร (2533 : 12) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non - formal education) หมายถึง โครงสร้างของประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดไว้อย่างเป็นขั้นตอนในการจัดการศึกษาที่อยู่นอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการถ่ายทอดความรู้ และทักษะจากบุคคลผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคคลอื่นในชุมชนเดียวกัน ในลักษณะที่ผู้ประสงค์จะเรียนรู้ต้องมารับการฝึกหัดจากผู้สอนจนกระทั่งสามารถปฏิบัติได้ เช่น การฝึกงานช่าง การอาชีพ ตนตรี โขนละคร ตลอดจนงานและการละเล่นอื่น ๆ ที่ยังมีปฏิบัติให้เห็นอยู่แม้ทุกวันนี้ (สุนทร สุนันทชัย. 2530 : 18-20) ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน อาจกล่าวได้ดังนี้

1. รูปแบบ การศึกษานอกระบบโรงเรียน ไม่มีรูปแบบตายตัวหรือเป็นแบบเดียวกันทั่วประเทศ เพราะจะต้องจัดให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และหลากหลายตามความต้องการของประชาชน ซึ่งย่อมจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคล
2. หลักสูตร การศึกษานอกระบบโรงเรียน มีหลักสูตรที่มุ่งสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ที่เข้ารับการศึกษามาจากการศึกษานอกระบบโรงเรียนส่วนมากมีเวลาจำกัด เนื่องจากมีภาระการทำงานต้องทำอยู่เป็นประจำ ดังนั้น จึงมักพอใจหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะเจาะจง แต่ยืดหยุ่นตามความต้องการของตน
3. ผู้เรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะรับผู้เรียนเข้ามาเรียนโดยความสมัครใจส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดอายุ และมักจะไม่กำหนดพื้นฐานความรู้ นอกจากในบางโครงการซึ่งมีความจำเป็น ผู้เรียนมักคาดหวังว่า จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที
4. ผู้สอน ผู้สอนในระบบการศึกษานอกโรงเรียน โดยทั่วไปมักเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องที่จะถ่ายทอด

กล่าวโดยสรุปแล้ว ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียนย่อมมีความอ่อนตัวที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม มีความยืดหยุ่นสูงทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการ มุ่งประโยชน์ที่จะได้แก่ผู้เรียนในทันที การจัดการศึกษาแบบนี้เป็นแบบที่ปรับเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ง่าย มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และมีรูปแบบที่หลากหลาย

เอกชนกับการอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดการศึกษาของภาคเอกชน มีจุดเด่นหลายประการเมื่อเปรียบเทียบกับ การจัดการศึกษาของภาครัฐบาล เนื่องจากภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นคล่องตัว รวดเร็วในการ คิดและการตัดสินใจในการดำเนินงานสูง (แก้ว แกมกาญจน์. 2532 : 1) มีความสามารถ ในการจัดหาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้จัดการศึกษา และมีความสามารถในการ จัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ดีกว่ารัฐบาล นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียน เอกชนยังเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวเนื่องผูกพันกับนักธุรกิจอื่นในวงธุรกิจด้วยกัน จึงมีการช่วย เหลือกันได้มาก ทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็น อย่างดี โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา (รุ่ง แก้วแดง. 2532 : 9)

สำหรับการจัดการอาชีวศึกษาของภาคเอกชน ที่สังคมให้การยอมรับเป็นอย่างมาก ได้แก่ การอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบ เนื่องจากการจัดการศึกษาประเภทนี้ สามารถจัดได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหลายด้าน เช่น ด้านหลักสูตร เวลาเรียน ระยะเวลาในการเรียน ครูผู้สอนมีความชำนาญในวิชาชีพและวิธีการสอนอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังเป็นการลดช่องว่างของความไม่เสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ผู้ขาดโอกาสเข้าศึกษา ในระบบโรงเรียน (สวัสดี อุดมโกษณ์. 2532 : 3 - 4) นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่ว่างงาน ได้มีโอกาสพัฒนา ฝึกฝนตนเองในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการหางานทำ ซึ่งจะ ช่วยลดปัญหาการว่างงานได้เป็นอย่างดี (วินัย สายหงษ์. 2533 : 4)

สำหรับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กล่าวถึง แนวทางการจัดการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

การศึกษาเอกชน รัฐมีนโยบายสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะ การศึกษาที่นอกเหนือจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการศึกษาที่เป็นความต้องการเฉพาะ ของกลุ่มคน โดยมีมาตรการที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ดังนี้

1. ส่งเสริมบรรรยากาศการลงทุนทางการศึกษาของเอกชน โดยจะไม่ขยายการ ศึกษาในทันทีและในสาขาวิชาที่เอกชนสามารถจัดได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพดีอยู่แล้ว แต่ จะให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ทรัพยากรตามความเหมาะสม

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการบริการการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อปรับกำลังคนให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

3. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนมาร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม

จะเห็นได้ว่ารัฐมนตรีนโยบายให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาของภาคเอกชน เช่น เอื้ออำนวยความสะดวกในการขอจัดตั้ง ส่งเสริมให้เอกชนเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และส่งเสริมด้านการพัฒนาโรงเรียน และตัวผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมให้มีการประกวดโรงเรียนดีเด่น เป็นต้น (สวัสดี อุดมโกชน. 2532 : 3 - 4)

เกี่ยวกับสาขาวิชาที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบเปิดสอนนั้นเดิมทีเดิมมีเพียงไม่กี่สาขาวิชา และเปิดสอนอยู่ในวงแคบ ๆ เช่น สาขาวิชาแพทย์ ไวยากรณ์ ก่อสร้าง วิศวกรรมศาสตร์ เวทมนตร์คาถา ศิลปป้องกันตัว ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532) ต่อมาได้มีการพัฒนาและขยายสาขาวิชาชีพในแขนงต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน แต่สาขาวิชาต่าง ๆ เหล่านั้น ยังไม่มีการจัดเป็นหมวดหมู่ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2531 กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้จัดสาขาวิชาต่าง ๆ ออกเป็น 6 กลุ่มวิชาใหญ่ ๆ ด้วยกัน ได้แก่ (สวัสดี โพธิ์สีดา. 2532 : 18 - 21)

1. กลุ่มวิชาภาษา ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน ฯลฯ

2. กลุ่มวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ สาขาวิชาพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ การบัญชี พาณิชยการ เลข และเลขานุการ ธุรกิจ มัคคุเทศก์ การนำเข้าและส่งออก การโรงแรม การขาย การบิน กฎหมาย และสาขาวิชาการธนาคาร

3. กลุ่มวิชาอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขาวิชาช่างวิทยุโทรทัศน์ สอนวิทยุยนต์ ช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ช่างฝีมือ ช่างตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมยานพาหนะ ช่างวิดีโอ ช่างกลึง ช่างเชื่อมโลหะ ช่างมอเตอร์ไซด์ และสาขาวิชาช่างแท่นพิมพ์

4. กลุ่มวิชาคหกรรม ได้แก่ สาขาวิชาช่างตัดเสื้อ ช่างเสริมสวย คหกรรม ผสมเครื่องดื่มและสาขาวิชาแม่บ้าน

5. กลุ่มวิชาศิลปะ ได้แก่ สาขาวิชาศิลปะ ถ่ายรูป การฝีมือ วาดเขียน ศิลปป้องกันตัวและสาขาวิชาออกแบบตกแต่ง

6. กลุ่มวิชาอื่น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาวิเคราะห์หัตถ์ เกษตร วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หนังสือพิมพ์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย

สาขาวิชาต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ มีสาขาวิชาที่มีผู้สนใจมากที่สุดในแต่ละกลุ่มวิชา คือ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ พิมพ์ดีด ช่างวิทยุโทรทัศน์ ช่างตัดเสื้อ ศิลป และสาขาวิชาวิเคราะห์หัตถ์

สำหรับกลุ่มวิชาภาษาอื่น สาขาวิชาที่มีจำนวนโรงเรียนที่เปิดสอน จำนวนครูผู้สอน และจำนวนนักเรียนที่มีความสนใจและต้องการเรียนมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

ความต้องการในการเรียนภาษาอังกฤษนอกกระบวนโรงเรียน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล (International Language) ที่ทั่วโลกนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีความสำคัญต่อการต่าง ๆ ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานแล้ว นับตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาโดยชาวยุโรป หรือคนไทยเรียกติดปากว่า "ฝรั่ง" เข้ามาทำการติดต่อค้าขาย และเผยแผ่ศาสนา (ชมนัสวีศักดิ์ ชมพูนุช. 2515 : 1 - 15) จากนั้นมาไทยก็ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ประกอบอาชีพ และค้นคว้าหาความรู้มาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

ในวงการธุรกิจของไทยนั้น ความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษทั้งด้านการฟัง การพูด เขียนและอ่าน นับวันก็ยิ่งมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่จะเปลี่ยนสนามรบให้เป็นตลาดการค้า นั่นคือ ให้ความสำคัญกับการเศรษฐกิจมากที่สุด (แก้ว แกมกาญจน์. 2532 : 1) นอกจากนี้รัฐบาลยังมึนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว และนโยบายที่ต้องการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นเกษตรอุตสาหกรรม และการบริการมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ตลอดจนมีการถ่ายทอดแนวคิดวิทยาการจากประเทศที่พัฒนาแล้ว

ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด เช่น ในการเขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ (สิริสุภาวดี โอกาสสกุลชัย. 2533 : 1)

สำหรับในวงการศึกษาในประเทศไทยก็มีความต้องการในการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นอันมาก โดยจะเห็นได้จากการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา จะมีส่วนของข้อสอบที่เป็นภาษาอังกฤษรวมอยู่ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาคือ ในต่างประเทศ เช่น ในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ฯลฯ ซึ่งผู้ที่ไปศึกษาจะต้องสอบภาษาอังกฤษให้ได้ตามมาตรฐานที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนด ซึ่งรัฐบาลไทยก็ได้ให้ความสนใจ และเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษจึงจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร และแนวการสอนภาษาอังกฤษให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมตลอดมา แต่จากการสำรวจและงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ทำโดยกระทรวงศึกษาธิการ สภาการศึกษาแห่งชาติ และสถาบันศูนย์ภาษาอังกฤษ พบว่ามีปัญหาทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เพียงพอในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย และมีนักศึกษาเป็นจำนวนมากที่สามารถสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้แต่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษต่ำ นักศึกษาเหล่านี้จำเป็นต้องอ่านตำราภาษาอังกฤษในช่วงที่ศึกษาและอาจจะต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อออกไปปฏิบัติงาน (Sagarik. 1979 : 7 - 10) และจากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวว่า ควรให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนมากขึ้น ทั้งนี้ตลอดเวลาที่ผ่านมาเราให้ความสนใจเกี่ยวกับตัวครูผู้สอนกันมากกว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของไทย จึงยังไม่ได้ผล (กิจจา กานทอง. 2531 : 617)

นอกจากนี้ นิภา สนั่นอดิชาติ (2523 : 3-4) ได้ทำการสำรวจความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ พบว่า หน่วยงานเหล่านั้นจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ ด้านฟัง พูดมากที่สุด และมีความเห็นว่าการเรียนภาษาอังกฤษ จากสถาบันการศึกษานั้น ยังไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุไร พงษ์ทองเจริญ (2522 : 64) ที่ว่า หลักสูตรภาษาอังกฤษในระบบไม่อำนวยความสะดวกการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้มากเท่าที่ควร และจากผลการวิจัยของ อุษา กาญจนสถิตย์ (2523 : 279-280) ได้สำรวจความต้องการในการใช้ภาษาในวงการธุรกิจ

ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ต่ำกว่าความสามารถที่หน่วยงานต้องการ และหน่วยงานธุรกิจนั้นใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด เพื่อสนทนาติดต่อกับชาวต่างประเทศ

จากการสำรวจและงานวิจัยที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ความต้องการในการเรียนภาษาอังกฤษได้เพิ่มมากขึ้น แต่การเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่จัดอยู่ในระบบยังไม่เพียงพอและยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ รัฐบาลจึงให้เอกชนเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษนี้ เพราะเอกชนสามารถจัดได้รวดเร็วมีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรที่มีความชำนาญจึงทำให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษนอกกระบวนโรงเรียน ดังสภาพการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกกระบวนโรงเรียนสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกกระบวนโรงเรียนสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่จัดการศึกษาอยู่ในกรุงเทพมหานคร จากสถิติจำนวนโรงเรียน และจำนวนนักเรียนในช่วงปีการศึกษา 2530 - 2534 พบว่ามีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ คือในปีการศึกษา 2530 มีจำนวนโรงเรียนเพียง 69 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนเพียง 22,324 คน (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา. 2530 : 55 - 58) ต่อมาได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปีการศึกษา 2532 มีจำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 70 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนเพิ่มเป็น 83,869 คน (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา. 2532 : 68 - 71) ส่วนในปีการศึกษา 2534 มีจำนวนโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 114 โรงเรียน และจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 85,201 คน (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา. 2534 : 17) เมื่อเปรียบเทียบด้านจำนวนโรงเรียนและนักเรียนระหว่างปีการศึกษา 2530 กับปีการศึกษา 2534 พบว่าจำนวนโรงเรียนได้เพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว ส่วนจำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นเกือบสี่เท่าตัว

จากการเพิ่มทั้งด้านจำนวนโรงเรียน และจำนวนนักเรียนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความต้องการความรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบ นั้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ และมีแนวโน้มว่าในอนาคตความต้องการ การศึกษาในสาขาวิชานี้จะยังมี มากขึ้น

ในการขยายตัวเพิ่มขึ้นของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษนี้ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานเพื่อให้ ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องความมุ่งหมายของโรงเรียน ก็คือการบริหารงาน โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง การบริหารงานบุคลากร ซึ่งโรงเรียนควรจะได้เอาใจใส่ในหลักการบริหารงาน บุคลากรที่ถูกต้องมาใช้เพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จด้วยดี ดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคลากร

ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือ ที่เรียกกันว่า 4 M's นั้น คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 1) ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ (วิจิตร ศรีสอาน. 2534 : 5) ดังนั้น หาก องค์การ หรือหน่วยงานใดสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 1) และสามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การ หรือหน่วยงานให้นานที่สุดได้แล้ว ก็เป็นที่แน่ใจว่า การบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน วัชโรทยกุล. 2533 : 32)

ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร หรือ การบริหารงานบุคคล ในบางครั้งอาจเรียกว่า การ จัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ สำหรับในการศึกษาค้นคว้า

ครั้งนี้จะใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคลากร" ซึ่งได้มีผู้นิยามความหมายไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2517 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลากรไว้ว่า คือการที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุด และให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุ น้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็จะต้องมีความสุขพอใจในการทำงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 9) ให้ความหมายเชิงนิยามไว้ว่า การบริหารงาน บุคคลากร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความ สามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 4) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลากรนั้น เป็น การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษา จน กระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2531 : 1) อธิบายว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงการ ดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณา บุคคลให้พ้นจากงาน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2534 : 8) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลากร คือ การได้ มาซึ่งบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ และองค์การ สามารถดึงดูดดูดว้รงรักษาและพัฒนาให้บุคคลากรที่มีความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับ หน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำการกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4-7) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารบุคคลไว้ ว่าหมายถึงการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา การ พัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

ไนโกร (Nigro. 1973 : 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลากร ไว้ว่า หมายถึงศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและ บริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

จากความหมายของการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้เสนอมานั้นพอจะสรุปสาระสำคัญว่า การบริหารงานบุคคลคือการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ และองค์การสามารถชักจูงใจ บำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ ด้วยความพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จสัมความมุ่งหมายขององค์การ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

เสนาะ ดิยาวี (2516 : 3) ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารบุคคลนั้นเป็นจุดออกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อบุคคลให้ใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด อันจะเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบในด้านการแข่งขันและได้รับผลมากที่สุด

นิพนธ์ ศศิธร (2520 : 25) ได้กล่าวอีกว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบองค์การ เพราะคนเป็นพนักงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ องค์การแบบรูปนัยได้กำหนดหน้าที่และความสัมพันธ์ที่แน่ชัดไว้ ย่อมเป็นเครื่องกระตุ้นที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งให้คนมีความมุ่งมั่นในงานเพราะรู้ถึงภารกิจ บทบาท และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์การทั้งหมด

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 2) เห็นว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อุทัย หิรัญโต (2531 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า "คน" หรือ "มนุษย์" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็ห้ามสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้กระทัดรัดว่า เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร

เฟรนช์ (French. 1978 : 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็น "ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด" (a major subsystem) ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

กล่าวโดยสรุปในการบริหารองค์การนั้น ตัวบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญ และยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นได้ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แม้ว่าองค์การจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย และมีการจัดการที่ดีเยี่ยมเพียงใด แต่ถ้าไม่มีคนผู้ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแล้ว งานต่าง ๆ ก็ไม่สามารถจะดำเนินไปได้เอง แต่ถ้าองค์การใดได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาบริหาร และปฏิบัติแล้ว งานนั้นก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ ส่วนสาเหตุที่การบริหารงานบุคลากรยุ่งยากนั้น ก็เป็นเพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการแตกต่างกันไป ปัญหาที่เกิดจากคน จึงอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนว่า มีขอบข่ายของการบริหารงานอย่างไร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

เรื่องของการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การจัดหาคนเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งให้บุคคลพ้นไปจากงาน ดังนั้น หากพิจารณาความหมายตามนัยนี้แล้ว งานในการบริหารงานบุคคลจะมีขอบข่ายกว้างขวางมาก ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานมากมาย (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน วัชลีโยภักษ์. 2533 : 5) และได้มีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 300) กล่าวถึงภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนว่า ประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาหรือการรับสมัครเข้าทำงาน
3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
4. การนำเข้าสู่งาน
5. การประเมินบุคคล
6. การพัฒนาบุคคล
7. การตอบแทนบุคคล
8. การสร้างสภาพความมั่นคงการทำงานของบุคคล

จรัส นองมาก (2532 : 12) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนถือเป็นระบบย่อยที่สำคัญที่สุดของระบบโรงเรียน งานในส่วนนี้จะประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เช่น

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การดูแลรักษา
5. การพัฒนา
6. การให้ความเป็นธรรม

และสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงในการปฏิบัติงานบุคคลก็คือ การจัดตัวการ หรือเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นปึกแผ่นขององค์การออกไปให้ได้อย่างที่สุด

ภิญโญ สาธร (2523 : 9) เห็นว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคคลทางการศึกษาสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. การให้ได้ว่าซึ่งบุคคล
2. การบำรุงรักษามูลบุคคล
3. การพัฒนาบุคคล
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2523 : 46-47) ที่กล่าวถึงการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ไว้ว่าประกอบด้วย

1. การจัดหาบุคลากร
2. การจัดบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงาน

เวนน และ โน (Wayne and Noe, 1990 : 8-10) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขอบเขตของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ คือ

1. การวางแผนและการคัดเลือกบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจัดผลประโยชน์ตอบแทน
4. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
5. การสร้างแรงงานสัมพันธ์
6. การวิจัยทรัพยากรบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ผู้วิจัยพอจะสรุปขอบข่ายที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ที่สอดคล้องกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควรจะได้ศึกษาการดำเนินงานในแต่ละขั้นโดยอาศัยความรู้ในแนวทางหลักการ กระบวนการ และวิธีการดังต่อไปนี้

การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาครู อาจารย์ ด้านวิชาชีพนั้นเป็นงานที่ยากลำบากกว่าการสรรหาครู อาจารย์ ทั่ว ๆ ไป การสรรหากำลังคนด้านนี้มาบรรจุเป็นครู อาจารย์ กระทำได้ด้วยการติดต่อประสานงานกับวิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัยที่ผลิตบุคลากรใน

สาขาอาชีพต่าง ๆ (เมธี ปิลันธนานท์, 2533 : 28) และควรวัดหลักการสรรหาอีก 2 ประการ ดังนี้

1. สรรหาจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์ หรือทำงานในอาชีพนั้นมาก่อนเพื่อคัดเลือกบรรจุเข้าเป็นครู อาจารย์
2. สรรหาจากผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในอาชีพนั้น ๆ โดยการชักชวนเข้ามาเป็นครู อาจารย์

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2533 : 36) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเลือกสรรหาบุคคลจากตลาดแรงงานมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัครการประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเสาะหาบุคคล และจูงใจให้เขาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องเริ่มต้นหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดแล้วว่า มีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร

นพพงษ์ บุญจิตราศุลย์ (2529 : 20) ได้เสนอแนะไว้ว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอก หรือการคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงาน การสรรหาบุคลากรถึงจะทำได้ดีแล้วจะต้องมีกระบวนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร
2. การประกาศรับสมัคร
3. การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง
4. การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก หรือการวางแผนทางสัมภาษณ์
5. การค้นหาคณาจารย์มาจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกัน และจากภายนอกหน่วยงาน
6. การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จัดสรรให้เหมาะสมกับงาน
7. การประเมินเทคโนโลยีระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่ และบุคลากร ตลอดจนชุมชน
8. ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 133) ได้ให้คำนิยามของการสรรหาบุคคลว่า การสรรหาบุคคล คือกระบวนการค้นหาคandidateที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเข้าให้สมัครทำงานในองค์การ

โยเดอร์ (Yoder. 1963 : 151) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์การ เพื่อองค์การจะได้ว่าจ้างต่อไป และจุมพล เทมพิณิช (2534 : 126 - 129) ได้บันทึกไว้ว่า การสรรหาบุคลากรมีอยู่ 2 วิธี คือ วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การ และวิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การมี 8 วิธี อันได้แก่ วิธีการติดต่อสำนักจัดหางาน วิธีการประกาศรับสมัครโดยทั่วไป วิธีการติดต่อกับสถาบันการศึกษา วิธีการติดต่อกับสหภาพแรงงาน วิธีการใช้บริษัทรับจ้างปรึกษาทางบริหาร วิธีการติดต่อเป็นการส่วนตัว วิธีการส่งเจ้าหน้าที่ขององค์การออกแสวงหาตามแหล่งต่าง ๆ วิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง และผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเอง

ประทุม รอดประเสริฐ (2528 : 85-87) ได้เสนอเกณฑ์สำหรับการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่จะใช้ร่างกายและจิตใจประสานงานในการปฏิบัติงาน
2. ความชัดเจนหรือความชำนาญ (Experience) เป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. อายุ (Age) ใช้อายุประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ
4. เพศ (Sex) เพศมีความเกี่ยวข้องกับงานบางชนิด
5. การศึกษาและการอบรม (Education and training) เป็นเครื่องแสดงความสามารถของแต่ละคนที่จะใช้ความรู้เป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาและอบรมมาโดยเฉพาะ
6. ลักษณะร่างกาย (Physical characteristics) งานบางอย่างใช้อวัยวะจึงต้องพิจารณาร่างกายส่วนนั้น ๆ ที่สำคัญ
7. ท่าทางลักษณะ (Appearance) พิจารณารูปร่าง ร่างกาย ความสะอาด

8. ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน (Initiation and mental alertness) ความสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้นและความสนใจต่อสภาพงาน หากทางแก้ไข

9. ความถนัด (Aptitude) เชื่อว่าคนที่มีความถนัดสูงจะมีอุปสรรคได้ง่าย สามารถปรับตัวเข้าสภาพของงานใหม่ และเป็นคุณสมบัติที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

10. ความมั่นคงและความรับผิดชอบ (Stability and responsibility) ได้แก่ รับผิดชอบในทรัพย์สิน การทำงาน และความปลอดภัย การตรวจสอบผลการทำงาน ของผู้อื่น

11. ทศคติต่อนายจ้าง (Attitude toward employers) อาจใช้วิธีการ ค้นหาเหตุผลการมาสมัคร เพื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะมาทำงาน ความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้าง และลูกจ้างในองค์การนั้น

การสรรหาคณาการ เป็นกระบวนการที่แสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเกิดความรู้สึกมาสมัครงานกับองค์การ

สำหรับการสรรหาคณาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนเข้ามาปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนด้านวิชาชีพหายาก และต้องมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ในวิชานั้น ๆ การสรรหาคณาการมักจะ สรรหาจากบุคลากรภายนอก

การบำรุงรักษาคณาการ

การบำรุงรักษาคณาการให้ทำงานในโรงเรียนให้มากที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุด นั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างขวัญกำลังใจให้กับคณาการ ซึ่ง ขวัญกำลังใจเป็นลักษณะสภาพของจิตที่ปกติสุข ผู้ที่ขวัญกำลังใจดี คือผู้ที่มีความสุข รู้สึกปลอดภัย ไปร่าเริง รู้สึกมั่นใจ มั่นคง มีพลังใจเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ (สมบูรณ์ ศาลายาชีวิน. 2530 : 16) ซึ่งสอดคล้องกับ อุกฤษณ์ หิรัญโธ (2531 : 163) ที่กล่าวว่าขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน หรือ แสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis. 1967 : 212-213) ยังได้กล่าวอีกว่า การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการสร้างความพึงพอใจ หรือการสร้างขวัญที่ติดพันกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนั้น ๆ แล้ว หน่วยงานนั้นย่อมจะได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้ในที่สุด

ภิญโญ สาธร (2526 : 281) ได้เสนอถึงสิ่งที่ต้องพิจารณาในการบำรุงขวัญหรือกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

1. รายได้ ถ้ารายได้ไม่พอ ถึงอย่างไรก็ยากที่จะให้กำลังใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี
2. สวัสดิการ ถ้ารายได้ไม่ดี แต่สวัสดิการดีก็พอไปได้ สวัสดิการนี้รวมทั้งที่ทำงาน

ห้องพักรับประทานอาหาร ความสะดวกในการทำงานหรือพักผ่อน ตลอดจนการช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ว่าในการดำรงชีวิตหรือการส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การเรียนต่อ การเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ฯลฯ

3. ความภูมิใจในโรงเรียน คือถ้าโดยรวมแล้วโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ครูก็มั่นใจที่จะทำงานต่อไป ความสำเร็จของโรงเรียนอยู่ที่ทางโรงเรียนรู้จักสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาการ การทำงานทุกอย่างไม่ถึงจนเกินไป หรือหย่อนจนเกินไปและโรงเรียนที่มีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้สังคมรู้จักโรงเรียนอย่างกว้างขวางนั้น ครูก็พลอยมีขวัญกำลังใจด้วย เหล่านี้ช่วยให้คนที่ทำงานอยู่มีกำลังใจในการทำงานทั้งสิ้น

การบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างกันเกิดขึ้นโดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้น และมีจุดหมายแตกต่างกันนี้ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทาง ที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารจะกระทำการดังกล่าวด้วยการจูงใจ (พินิจจรรยา นามวัฒน์. 2534 : 379) ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสัน (2517 : 244) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงใจให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ ส่วน บีช (Beach. 1985 : 294-296) เห็นว่าการจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยุให้คนไปถึง

ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัจยภาพเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ และดีเลคโค (Delecco. 1968 : 180) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ตัวประกอบต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตัวประกอบเหล่านั้น ได้แก่ สิ่งปลุกใจ ความคาดหวัง สิ่งกระตุ้นและการลงโทษ

สำหรับแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจนั้น ได้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้มากมายเพื่อพยายามอธิบายให้เห็นชัดเจนว่า การจูงใจ หรือแรงจูงใจ เกิดจากสาเหตุใด ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 44) ก็คือมนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้มีพื้นฐาน ตามลำดับชั้น ตั้งแต่ชั้นต่ำสุดไปถึงชั้นสูงสุดไว้ 5 ลำดับ โดยเริ่มจากความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (Self - Actualization Needs) และมาสโลว์ ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม และความต้องการของคนจะซับซ้อน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมาอีก (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 160 - 161)

2. แนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1975 : 60 - 63) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน เขาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุณ (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

2.1 องค์ประกอบแห่งความพอใจในงานเรียกว่า องค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่

- 2.1.1 การได้รับความสำเร็จ
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ลักษณะของงาน
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ความก้าวหน้า

2.2 องค์ประกอบที่ป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า เป็น องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

- 2.2.1 เงินเดือน
- 2.2.2 โอกาสก้าวหน้า
- 2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.7 การนิเทศงาน
- 2.2.8 นโยบายการบริหารงานของบริษัท
- 2.2.9 สภาพการทำงาน
- 2.2.10 ความมั่นคงปลอดภัย
- 2.2.11 ชีวิตส่วนตัว

ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานมักมาจากองค์ประกอบ 11 ประการดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานจากเหตุอีก 2 ประการ คือ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน และความรู้สึกว่าไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบทั้งสององค์ดังกล่าวจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันเลย และส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานก็จะเน้นจิตใจของพนักงานเจ้าหน้าที่ไปในทางเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ตรงกันข้าม องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานก็จะเน้นจิตใจของการงานไปในทางเสื่อม คือเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำมากขึ้น ๆ เรื่อย ๆ ไป ดังนั้นจึงเป็นการดีของผู้บริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่คนงานให้มาก เพื่อประสิทธิภาพของงาน (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 328 - 330)

นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะต้องมีเทคนิคการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งในเรื่องนี้ อาร์. เพชรผุด (ม.ป.ป. : 43 - 45) ได้กล่าวเกี่ยวกับเทคนิคในการจูงใจคน ไว้ว่า

1. จะต้องบอกเป้าหมายขององค์การให้แน่นอน (Goal Setting) เป็นการท้าทายให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. จะต้องยอมรับ (Recognition and Approval) ความสามารถของบุคลากร
3. จะต้องให้โอกาสให้ความปลอดภัย (Opportunity and Security) ให้ความก้าวหน้าแก่บุคลากร
4. จะต้องให้บุคลากรมีความสัมฤทธิ์ (Achievement) ให้บุคลากรได้ประเมินตัวเองว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ
5. พยายามปรับปรุงงาน (Job Enrichment) ให้ดีขึ้น
6. กระตุ้นโดยใช้เงิน (Financial Incentives)
7. กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม (Team Approach)
8. ให้ความยุติธรรม (Justice)

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรในเรื่องนี้ แคสเทเตอร์ (Castetter. 1976 : 300) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานบุคลากรสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคลสามารถยังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ในระบบโรงเรียน เพราะสวัสดิการจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวก คล่องแคล่วและสวัสดิการยังเป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต

อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 152) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนให้ความอบอุ่นใจ หมดกังวลในเรื่องต่าง ๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานเกิดความเชื่อมั่น ในองค์การของตนเอง สวัสดิการแม้จะมีใช้ป็นงานหลักขององค์การแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ และยังมีผลกระทบถึงสมรรถภาพและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ด้วย หลักการจัดจึงเน้นถึงความต้องการ หรือความจำเป็นในเรื่องปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็นพื้นฐานแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

การบำรุงรักษามูลค่าการเป็นกระบวนการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยการบำรุงขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งการบำรุงรักษามูลค่าการนี้ นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพราะบุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีฝีมือย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น และถ้าโรงเรียนไม่สามารถรักษามูลค่าการที่มีอยู่ไว้ได้แล้ว ย่อมเกิดผลเสียแก่โรงเรียนอย่างแน่นอน

การพัฒนาบุคลากร

คนหรือบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งดังกล่าวมาแล้ว คนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมโทรมได้ เพราะคนมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารงาน ดังนั้นถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กุลธนะ ธนาพงศ์ธร. 2534 : 169) แม้ว่าองค์การจะได้พยายามสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแล้วก็ตาม แต่ต่อมาสภาพสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนมากขึ้น และการเพิ่มของประชากรในอัตราสูงเป็นผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายการผลิตและการให้บริการต่าง ๆ (จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล. 2533 : 20) รวมทั้งการขยายตัวของการให้บริการในด้านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องให้บุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ฮาร์บิสัน และไมเออร์ส (Harbison and Myers. 1964 : 33) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 10 - 11) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการพัฒนาด้านทักษะความรู้ เจตคติและบุคลิกภาพ การพัฒนาที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลเนื่องมาจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์การใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากองค์การนอกรูปแบบหรือการบังเอิญ อันเป็นผลมาจากการลองผิดลองถูกก็เป็นได้

พันส์ หันนาคินท์ (2530 : 152) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องอย่างไม่มีการจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน วัชรีโยกฤษฎ์ (2533 : 37) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จำรัส แองมาก (2532 : 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานบุคคลที่ต่อเนื่อง จากการประเมิน จุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อช่วยให้

บุคลากรปรับปรุงตนเอง ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์การ การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในองค์การทางการศึกษา ได้มีการกระทำอันมากมายในหลายรูปแบบ และมีการตีความไปหลาย ๆ ลักษณะ เช่น การฝึกอบรมประจำการ การประชุมสัมมนา การฝึกปฏิบัติ การศึกษาอบรมระยะสั้น และการศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิสองชั้น ฯลฯ วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครู ก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนท่าที และพฤติกรรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรนั้นย่อมนำมาซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งหน้าที่ของโรงเรียนก็คือ ให้การศึกษาแก่สมาชิกในสังคม อันเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง เพราะคุณภาพของสมาชิกในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของบุคลากร ครูอาจารย์ นั่นเอง ดังนั้นกิจกรรมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 114) ได้เสนอกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การประชุม
3. การสัมมนา
4. การอภิปราย
5. การจัดการฝึกงาน
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง
7. การทดลองการปฏิบัติงาน
8. การระดมความคิด
9. การแสดงบทบาทสมมติ
10. การจัดทัศนศึกษา
11. การเล่นเกม
12. การฝึกอบรม
13. การสาธิต
14. การฝึกหัดแก้ปัญหา

นอกจากนี้บุคลากรที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ครบถ้วนตามที่ระบบโรงเรียนต้องการย่อมหาได้ยากหรือมีน้อย ดังนั้นบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน จึงมีคุณสมบัติแตกต่างกันไปมากบ้างน้อยบ้างเมื่อเทียบกับคุณสมบัติที่ระบบโรงเรียนต้องการ การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของทกระบบโรงเรียน เพราะจะเป็นกระบวนการเบื้องต้นในการที่จะช่วยแก้ปัญหาบุคลากร ให้มีการพัฒนามากขึ้น (เมธี บิลันธานนท์. 2529 : 118)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์การเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น สำหรับบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาบางสาขาที่พบน้อยบุคลากรที่โรงเรียนรับเข้ามาปฏิบัติงานย่อมมีคุณสมบัติแตกต่างกันไปเมื่อเทียบกับคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกิจกรรมของโรงเรียนที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชาชีพได้

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคลากร (อานวย ไชยฤทธิ์. 2532 : 26) หลังจากที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้ช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว บุคลากรนั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน หรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ (มัย สุขเยี่ยม. 2522 : 23) นอกจากนี้การพ้นจากงานของบุคลากรเนื่องจากการเลิกกิจการขององค์การ การทำงานของบุคลากรไม่ได้ประสิทธิภาพ ขาดการชวนช่วยปรับปรุงตนเอง หรือถูกไล่ออก เพราะกระทำการทุจริตหรือผิดข้อบังคับขององค์การ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 153)

ความหมายของการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ฮินแมน และคนอื่น ๆ (Heneman and others. 1981 : 13) กล่าวว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากการจ้างเนื่องจากการลาออก การพ้นงานชั่วคราว สาเหตุจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเกษียณอายุ ทุพพลภาพ การไล่ออก การตาย หรือการออกไปเพื่อรับราชการ

ภิญโญ สาธร (2517 : 453) กล่าวว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 153-154) ให้เห็นว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการจัดการเมื่อเจ้าหน้าที่ในองค์การได้ออกจากหน่วยงานนั้นไป ซึ่งมีสาเหตุดังนี้ ลาออกเพราะไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ลาออกเพราะสุขภาพไม่ดี ถูกไล่ออกจากงาน หรือต้องออกเพราะเกษียณอายุ ฯลฯ และวิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ (2523 : 52-53) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการให้บุคลากรพ้นจากงาน ว่ามีหลายประการ เช่น การลาออก การขอย้าย การขอโอน ของบุคลากรในองค์การ การทำผิดวินัย การเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือการตาย นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติของผู้บริหาร ในการพิจารณาอนุญาตอย่างรอบคอบ และยุติธรรม รวมทั้งให้แก้ไขความบกพร่องของหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ ให้เกียรติยกย่อง ให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะผู้ทุพพลภาพ ส่วนผู้ที่ออกเพราะกระทำผิดวินัยต้องมีวิธีการอย่างถูกต้อง และยุติธรรม

สำหรับ จันทงค์ สมประสงค์ (2518 : 305) ได้บันทึกไว้ว่าสนใจว่า ประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจากการที่บุคลากรพ้นจากงานมี 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อขจัดหรือลดจำนวนบุคลากร ที่ไม่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานให้ลดน้อยลง โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจะหมดความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะลดน้อยลง ประการที่สอง เพื่อจะได้แสวงหาคนใหม่เข้ามาทำงาน ซึ่งมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มาปรับปรุงองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเพื่อจะได้แก้ปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งทีบุคลากรคนเก่าไม่สามารถดำเนินการได้

การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารงานบุคลากร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานให้บุคลากรที่ไม่พึงปรารถนาหมดภาระหน้าที่การงานในองค์การ (อานวย ไมยฤทธิ. 2532 : 28) ด้วยเหตุที่บุคลากรไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน สุขภาพไม่เหมาะสมที่จะทำงาน ทพผลภาพ เกษียณอายุ การตาย หรือเนื่องจากบุคลากรมีข้อบกพร่องในการทำงาน กระทำผิดทุจริต ในองค์การล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งการพ้นจากงานนี้อาจก่อประโยชน์แก่องค์การ คือลดจำนวนบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้องค์การสรรหามบุคลากรใหม่ที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติงาน

สำหรับการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถาบันการศึกษา หรือโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะการพ้นจากงานของบุคลากรที่เป็นครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะต้องมีความรู้ ความชำนาญพิเศษ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียน ถ้าได้ครูผู้สอนใหม่ดีกว่าครูผู้สอนเก่า ผลประโยชน์ก็ได้นักแก่นักเรียน คือ ได้ความรู้ดีขึ้น แต่ถ้าได้ครูผู้สอนที่ขาดความรู้ และประสบการณ์ เช่น ได้คนที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่มาทำการสอนแล้วผลเสียก็จะตกแก่นักเรียนได้เช่นเดียวกัน

ปัญหาการบริหารงานจากบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนนั้น อาจมีปัญหาก่อเกิดขึ้นได้เสมอ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความรู้สึกนึกคิด มีความแตกต่างกัน ในด้านอารมณ์ สังคม เชื้อชาติ ปัญญาและความถนัด (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2528 : 45) ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นระหว่างจุดหมายในชีวิตของบุคลากร จุดหมายของโรงเรียนต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และเป็นไปตามจุดหมายของโรงเรียน แต่การกระทำเช่นนั้น บุคลากรก็ต้องใช้กำลังงานทั้งกายและใจ เสียสละความเป็นตัวของตัวเอง เพื่อโรงเรียน ซึ่งเป็นการยากที่มนุษย์จะกระทำได้ (พันส์ หันนาคินท์. 2529 : 101) การบริหารงานบุคลากรจะเป็นไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ทางการ

บริหารงานบุคลากร และต้องทราบว่าปัญหาคืออะไร และจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร (อำนวยการ
ไมยฤทธิ์. 2532 : 28) ได้มีนักวิชาการเสนอปัญหาในการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนไว้ดังนี้

พรณี อยู่สุข (2528 : 1-19) ได้บันทึกปัญหาการบริหารบุคลากรไว้น่าสนใจว่า
การบริหารบุคลากรมักมีปัญหาลักษณะต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้ ผู้บริหารขาดความรู้ความชำนาญ
ในการปฏิบัติงานที่ดี การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ขาดการ
พิจารณาครูสอนอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนขาดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ครู
ผู้สอนขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น การจัดสวัสดิการแก่ครูผู้สอนยังไม่ทั่วถึง ทำให้ขาด
ขวัญกำลังใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบยังไม่เป็นธรรม ครูผู้สอนยังมีความ
รู้สึกว่าการให้ของของตนยังต่ำด้อยกว่าอาชีพอื่น ผู้บริหารขาดอุดมการณ์ในการบริหาร ขาดการ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมักยึดถือตามตำแหน่งอาวุโส และบารมีเป็นหลัก

ประทุม รอดประเสริฐ (2528 : 246) ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ไว้ว่า
มีอยู่หลายชนิดดังนี้

1. ปัญหาบุคลากรขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องจากทัศนคติไม่คิดทำงาน ไม่มีใจรักงาน
ทำให้ขาดการกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่
2. ปัญหาการมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ เป็นเหตุให้ต้องทำงานหนัก
และต้องรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักในงานแต่ก็ไม่มีเวลา
ที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยมีประสิทธิภาพได้
3. ผู้บริหารงานทุกระดับ ส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตน
ตลอดจนไม่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้การนิเทศ
งานมีปัญหา

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษนั้น ปัญหาที่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามการดำเนินงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนิน
งานของโรงเรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมาย กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้ซึ่งบริหารงานโรงเรียน
และบริหารงานบุคลากรส่วนครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการสอนวิชาภาษาอังกฤษ แก่ นักเรียน
นักศึกษา ให้ได้รับความรู้วิชาภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้งาน หรือเพื่อศึกษาต่อในระดับสูง

โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้ามีชื่อเสียง หรือเลิกล้มกิจการย่ำอยู่กับที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นสำคัญ ดังนั้นปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จะเป็นอย่างไร และจะต้องปรับปรุงแก้ไขกันอย่างไรนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องทำการวิจัยกันต่อไป เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง อันจะเป็นประโยชน์แก่โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือ แก้ไข และปรับปรุง พัฒนางานดังกล่าวให้ก้าวหน้าต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้วิจัยหลายท่าน แต่ได้พบว่า การวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียนสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ยังไม่มีผู้วิจัยไว้ จึงขอเสนอผลที่ได้จากการวิจัยด้านปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนประเภทอื่น ๆ มากล่าวไว้ดังต่อไปนี้

พา ไชยเดช (2514 : บทคัดย่อ 2) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความเห็นสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารในเรื่องการบริหาร และการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากรและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ และไม่ เป็นวัตถุให้แก่ครูและความมั่นคงในอาชีพ ว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการบริหาร แต่ความเห็นที่สอดคล้องกันกับเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ นั้น ยังไม่ได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารงานโรงเรียน และครูแต่อย่างใด ทำให้อาชีพครูโรงเรียนเอกชนไม่มั่นคงพอและปัญหาการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนก็ยังคงมีต่อไป

ชวน เดียวสกุล (2521 : จ) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรจะได้รับ การสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

ชนะ ธนะสมบูรณ์ (2526 : 93-95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกมีดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

- (1) การสรรหาบุคลากร ไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ
- (2) บุคลากรบางประเภท เช่น ครูภาษาอังกฤษ ดนตรี ศิลปะ วิชาชีพ ที่

ต้องการหายาก

- (3) บุคลากรที่ได้มาส่วนมากเพิ่งเรียนจบ ขาดประสบการณ์

ครูผู้สอนเห็นว่ามีปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) การให้ได้บุคลากรมาขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่มี

การดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ

- (2) ไม่มีการประกาศรับสมัครบุคลากรให้บุคคลภายนอกรู้เรื่อง หรือมีก็ทราบ

อยู่ในวงภายใน

- (3) บุคลากร ไม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ

2. การบำรุงรักษาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถจัดให้เท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล ทำให้ครูลาออกไปเข้าโรงเรียนรัฐบาลหรือประกอบอาชีพอื่น

- (2) เมื่อทำงานไปนาน ๆ ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนโรงเรียนรัฐบาล ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ

- (3) การทำงานในโรงเรียนคาทอลิกทุกคนต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงว่างน้อยมากและมีความรับผิดชอบสูง ทำให้ครูบางคนเกิดท้อแท้ได้ง่าย ๆ

ครูผู้สอนเห็นว่าปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทางโรงเรียนไม่สามารถจัดได้เท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล ทำให้ครูลาออกไปเข้าโรงเรียนรัฐบาล หรือประกอบอาชีพอื่น
- (2) ครูได้รับความสนใจจากทางผู้บริหารโรงเรียนน้อยไป ทำให้ครูขาดกำลังใจ

(3) ครูรู้สึกไม่ปลอดภัยว่าจะถูกไล่ออกเมื่อไรก็ได้

3. การพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) ขาดปัจจัยในการอบรมทางวิชาการ และส่งครูไปทำงาน
 - (2) ครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม
 - (3) ครูมุ่งแต่หารายได้พิเศษ จนไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง
- ครูผู้สอนเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้
- (1) ครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม
 - (2) ครูมุ่งแต่หารายได้โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง
 - (3) สภาพทางเศรษฐกิจบังคับทำให้บุคลากรขาดความเสียสละเพื่อส่วนรวม

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) ครูลาออกอย่างกะทันหัน เมื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการได้
- (2) ครูต้องการลาออกได้ทันที แต่ทางโรงเรียนไม่สามารถจะให้ครูออกได้ตามความต้องการ
- (3) ทางโรงเรียนไม่ได้มีการกำหนดอายุของการพ้นจากงานของบุคลากรไว้

จึงเป็นปัญหาว่า ควรจะให้บุคลากรทำงานได้จนถึงอายุเท่าไร

ครูผู้สอนเห็นว่าปัญหาเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- (1) การพิจารณาให้บุคลากรออกจากงาน ขาดหลักเกณฑ์ตายตัวที่แน่นอน
- (2) ครูที่ถูกให้ออกจากงานจะได้เงินทดแทน 3 เดือน หรือ 6 เดือน แต่ครูที่ลาออกเองกลับไม่ได้อะไร

(3) ครูลาออกเพราะเห็นความไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับรายได้ระหว่างครูพิเศษ กับครูประจำชั้น

งานวิจัยต่างประเทศ

มิสทรี (Mistry. 1978 : 703-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการสอน ในมหาวิทยาลัย : โครงการพัฒนาอาจารย์สอนสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทารี ในสหรัฐอเมริกาพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะ โปรแกรมการปฐมนิเทศ ซึ่งครอบคลุมในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบันที่ตนทำงานอยู่ โดยที่อาจารย์ทุกคนที่เข้าใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีสถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ทุกคนได้เข้าร่วมการพัฒนา ลักษณะของโปรแกรมเป็นโปรแกรมระยะสั้นแบบต่อเนื่อง และเป็นแบบผสมผสานสำหรับทั้งมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทารีได้จัดโปรแกรมเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 มีการจัดโปรแกรม การปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดปี ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและตั้งศูนย์สำหรับวิจัย ในสถาบันอุดมศึกษา

วอร์เรน (Warren. 1974 : 356 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการ ส่งเสริมครูประจำการ โดยการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 - 9 จากทุก รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผน เสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการจัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการบริหารบุคลากรในองค์การต่าง ๆ ตลอดจนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานครนั้น เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานประเภทนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายและแผนงานที่กำหนด ส่วนสภาพความก้าวหน้าหรือปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากการที่ผู้วิจัยได้บริหารงานอยู่ในโรงเรียนประเภทนี้ และได้เคยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประเภทเดียวกันในอีกหลาย ๆ โรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมักจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในปัญหาการบริหารงานบุคลากรได้ดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาดำรงต่ำกว่า และมักจะได้พบว่าคุณครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มักจะพบเห็นและรับรู้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประเภทนี้ได้มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ทั้งวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอนของครูผู้สอนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการมองปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนได้แท้จริงหรือไม่ จึงได้กำหนดความมุ่งหมายข้อ 2 และข้อ 3 ไว้ดังกล่าวแล้ว และได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหา

บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตาม
 ทิศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการ
 ศึกษาในระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทิศนะของ
 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท
 การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทิศนะของ
 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขั้นตอนและวิธีการลุ่มมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกตามพื้นที่เขตแต่ละเขตจำนวน 24 เขต ตามทะเบียนสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาสัดส่วนเพื่อกำหนดจำนวนโรงเรียน ในกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใน กทม.}}{\text{จำนวนประชากร โรงเรียนใน กทม.}} = \frac{70}{85} = 0.82$$

ขั้นตอนที่ 3 นำสัดส่วน 0.82 ไปคูณกับจำนวนประชากรโรงเรียนในแต่ละเขต ในกรุงเทพมหานคร ได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละเขต แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เลือกโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างในแต่ละเขต

3. เลือกผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน

4. สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนนั้น เนื่องจากปรากฏว่าในช่วงที่เริ่มลงมือการวิจัย ได้พบจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนไม่คงที่ มีการย้ายออกและรับเข้าใหม่อยู่ตลอดเวลา ไม่เป็นไปตามจำนวนที่ได้รับมาจากทะเบียนสถิติของสำนักงานการศึกษาเอกชน จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสุ่มตัวอย่างใหม่ โดยพยายามเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้กระจายครอบคลุมทั่วทุกเขต ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 2 คน โดยมีเหตุผลว่าโรงเรียนประเภทนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนไม่มากนัก การกำหนดจำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 คน จะสามารถทำได้ในทุกโรงเรียน และการเพิ่มการกระจายโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ เป็นตัวแทนที่ดียิ่งขึ้น

ตาราง 1 แสดงขนาดของประชากร และกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเขต

เขต	ประชากรโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
ดุสิต	2	2	2	4
บางกะปิ	9	7	7	14
บางเขน	3	2	2	4
บางรัก	8	6	6	12
ปทุมวัน	6	5	5	10
ป้อมปราบ	1	1	1	2
พญาไท	5	4	4	8
พระโขนง	1	1	1	2
พระนคร	8	6	6	12
ยานนาวา	1	1	1	2
หนองจอก	1	1	1	2
คลองสาน	2	2	2	4
บางกอกใหญ่	2	2	2	4
บางกอกน้อย	2	2	2	4
ภาษีเจริญ	1	1	1	2
ห้วยขวาง	2	2	2	4
ดอนเมือง	3	2	2	4
จตุจักร	6	5	5	10
ลาดพร้าว	1	1	1	2

ตาราง 1 (ต่อ)

เขต	ประชากรโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
บางซื่อ	1	1	1	2
ราชเทวี	9	7	7	14
คลองเตย	7	5	5	10
สาทร	2	2	2	4
บางพลัด	2	2	2	4
รวม	85	70	70	140

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยการศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อนำความรู้นี้มาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ สำหรับเครื่องมือที่สร้างขึ้นครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check - List) ถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ถามปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบ โรงเรียนสาขาวชิลาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร

การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ซึ่งแต่ละข้อแบ่งปัญหาเป็น 3 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักคำตอบเป็น 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) มุ่งถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ที่นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชน แล้วรวบรวมข้อมูลสร้างเป็นกรอบของแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน พร้อมแบบสอบถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม เสร็จแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ดร.วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี ดร.จรัส นองมาก ดร.เซ็น แก้วยศ ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์จนิท ผศ.ทองหล่อ วิภาวิน อาจารย์สวัสดิ์ โพธิ์สีดา และอาจารย์สุทิน พูลสวัสดิ์ ตรวจสอบคุณภาพ โดยพิจารณาว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความเที่ยงตรงในเนื้อหาและครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมสอดคล้องของข้อความถาม และลักษณะที่ต้องการจะวัด โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง คิดเห็นว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสม หรือวัดคุณลักษณะที่ต้องการ
 0 คะแนน หมายถึง คิดเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่เหมาะสม หรือไม่วัดคุณลักษณะที่ต้องการ
 (บุญเชิด วิทยานิพนธ์. 2534 : 13/5)

บันทึกผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ในแต่ละข้อนำไปหาค่าดัชนีความเหมาะสมหรือความสอดคล้อง โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความเหมาะสมหรือสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงในเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อปรับปรุงและพิจารณาความเหมาะสมแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยค่าดัชนีความเหมาะสม หรือความสอดคล้องของข้อคำถามระหว่าง 0.6 - 1.0

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนประเภทนี้ให้มากยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ 1. ตำแหน่งของท่าน

- ☐ ผู้รับใบอนุญาต
- ☐ ผู้จัดการ
- ☐ ครูใหญ่
- ☐ ครูผู้สอน

ข้อ 2. วุฒิการศึกษาของท่าน

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 3. ประสบการณ์ในการสอนของครู (เฉพาะครูผู้สอนตอบ)

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบทีละข้อ แล้วให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนของท่านตามประเด็นปัญหาในแต่ละข้อนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับใด (มาก, ปานกลาง, น้อย) แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ท่านเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น

ระดับปัญหามาก หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นเกิดขึ้น และพบเห็นเป็นประจำ

ให้ 3 คะแนน

ระดับปัญหปานกลาง หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นเกิดขึ้น และพบเห็นเป็นบางครั้งคราว

ให้ 2 คะแนน

ระดับปัญหาน้อย หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นไม่ค่อยเกิดขึ้น หรือไม่พบเห็นปัญหานั้นเลย

ให้ 1 คะแนน

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
	<u>การสรรหาบุคลากร</u>			
1	การคัดเลือกครูผู้สอนกระทำในระยะเวลาอันจำกัด ทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ			
2	โรงเรียนรับครูที่ไม่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษดีพอมาทำการสอน			
	<u>การบรรจุรักษามบุคลากร</u>			
1	คำตอบแทน ไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน			
2	โรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่ครูผู้สอนน้อยเกินไป หรือ ไม่มีเลย			
	<u>การพัฒนาบุคลากร</u>			
1	ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน			
2	โรงเรียนไม่มีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครู			
	<u>การให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>			
1	ครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียนโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกระทันหัน			
2	โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงหลักเกณฑ์การพ้นจากงาน			

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ท่านสามารถตอบได้โดยเสรี ผู้วิจัยจะรักษาเป็นความลับ ไม่มีผลต่อตัวท่าน แต่จะได้ผลดีต่อการนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น

1. ปัญหาการสรรหาบุคลากร

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหามีดังนี้

.....
.....
.....

2. ปัญหาการบำรุงรักษากุศลกร คือ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหามีดังนี้

.....
.....
.....

3. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร คือ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....

4. ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ

.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปถึงเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับจำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
2. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปถึงผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย ไปขอความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมนำตัวแบบสอบถามคืนโดยตรง
4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และติดตามทางถามทางโทรศัพท์ พร้อมนัดหมายเก็บส่วนที่เหลืออีกครั้งด้วยตนเอง

5. จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียน 70 ฉบับ ได้รับคืนมา 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 และส่งไปยังครูผู้สอน จำนวน 140 ฉบับ ได้รับคืนมา 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91

การจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยจัดกระทำกับข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรต้น

2. หาค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ระดับปัญหาหนัก ให้ 3 คะแนน

ระดับปัญหามานกลาง ให้ 2 คะแนน

ระดับปัญหาน้อย ให้ 1 คะแนน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ และหาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

5. ประเมินระดับปัญหาตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.00 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก

6. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน ตามสมมติฐาน ข้อ 2 โดยใช้ค่าสถิติ t - test

7. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของครูผู้สอนตามสมมติฐาน ข้อ 3 โดยใช้ค่าสถิติ t - test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) (ล้วน สายยศ และอังคณา

สายยศ. 2531 : 59)

จากสูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 64)

จากสูตร
$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 $N - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (degree of freedom)

4. ค่าดัชนีความเหมาะสม หรือสอดคล้องของข้อความ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2534 : 13/5)

$$\text{จากสูตร} \quad IC = \frac{\sum R_i}{N}$$

IC แทน ดัชนีความเหมาะสม หรือสอดคล้องของข้อความ

R_i แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. ทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน โดยใช้ F-test (Kohout. 1974 : 348 - 349)

$$\text{จากสูตร} \quad F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

S_1^2 แทน ความแปรปรวนที่มากกว่า

S_2^2 แทน ความแปรปรวนที่น้อยกว่า

6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตามสมมุติฐาน ข้อ 2 และ ข้อ 3 โดยใช้ t - test สูตรที่สอดคล้องกับผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 84-86)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 400 คน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ปี 2535 จำนวน 85 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 70 คน และครูผู้สอนจำนวน 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608)

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้พื้นที่เขตตามทะเบียนสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอตาราง และการแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนน
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
X_1	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียน
X_2	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูผู้สอน
X_t	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 2

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยสรุป ดังปรากฏในตาราง 3 ถึง ตาราง 6

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนเป็นรายด้าน และโดยสรุป ดังปรากฏในตาราง 7

ตอนที่ 4 เสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีคุณลักษณะแตกต่างกัน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 8

ตอนที่ 5 เสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนะ ของครูผู้สอนซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 9

ตอนที่ 6 เสนอผลการรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหการบริหารงานบุคลากรด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และตามทัศนะของครูผู้สอน ที่ได้มาจากแบบสอบถามปลายเปิด ดังปรากฏในตาราง 10 ถึง ตาราง 17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร โรงเรียน	วุฒิการศึกษา		
	1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	26.9
	1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	49	73.1
	รวม	67	100.0
ครูผู้สอน	ประสบการณ์ในการสอน		
	1.1 ต่ำกว่า 5 ปี	71	55.5
	1.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	57	44.5
	รวม	128	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรีร้อยละ 26.9 (18 คน) และมีวุฒิการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 73.1
(49 คน)

ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขา
วิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 55.5
(71 คน) และมีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.5 (57 คน)

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปและเป็นรายชื่อ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินระดับปัญหา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.00 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก

ซึ่งปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาคณาจารย์ ของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ระดับปัญหา		
		N=67 X_1	N=128 X_2	N=195 X_c	น้อย	ปานกลาง	มาก
						2	3
	<u>การสรรหาคณาจารย์</u>						
1	การคัดเลือกครูผู้สอน กระทำในระยะเวลาอันจำกัดทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ	1.88	2.19	2.08			
2	การได้ครูผู้สอนที่ขาดประสบการณ์ในการสอนมาทำการสอน	1.67	1.73	1.71			
3	โรงเรียนรับครูที่ไม่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษดีพอมาทำการสอน	1.57	1.66	1.63			
4	โรงเรียนไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้ทราบประกาศการรับสมัครครูสอนวิชาภาษาอังกฤษ	1.58	1.55	1.56			
5	โรงเรียน ไม่มีการทดสอบความรู้ครูผู้สอนก่อนรับเข้าสอน	1.63	1.60	1.61			
6	โรงเรียนรับครูผู้สอนด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเดียวทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร	1.55	1.69	1.64			
7	โรงเรียนไม่ได้ติดตามประเมินการทดลองการสอนของครู	1.39	1.59	1.52			
8	ครูผู้สอนที่มีทั้งวุฒิการสอนภาษาอังกฤษ และมีความรู้ความสามารถในการสอนหลายภาษา จึงจำเป็นต้องรับครูที่มีวุฒิการศึกษาวิชาชีพอื่นมาทำการสอน	1.69	1.81	1.77			
9	โรงเรียนรับครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษ แต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนมาทำการสอน	1.76	1.79	1.78			
10	ผู้บริหาร ไม่ได้วางแผนการรับสมัครครูผู้สอนไว้ล่วงหน้า	1.61	1.62	1.62			
11	ครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา มักจะหาได้ยาก	1.99	2.02	2.01			
12	ครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาที่หาได้มักจะทำอยู่ทำการสอนในช่วงเวลาสั้น ๆ แล้วก็ลาออกไป	2.19	2.41	2.33			
	รวมทุกข้อ	1.71	1.80	1.77			

————— ผู้บริหาร
 - - - - - ครูผู้สอน
 +-----+-----+ ผู้บริหารและครูผู้สอน

จากตาราง 3 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสรุปมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนะว่า ทุกประเด็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามทัศนะของแต่ละฝ่ายพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า เป็นปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะว่า ปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ไม่ได้ติดตามประเมินการทดลองการสอนของครูเท่านั้นที่ผู้บริหาร มีทัศนะว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ฝ่ายครูผู้สอน มีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะว่า ทุกประเด็นปัญหามีอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ระดับปัญหา		
		N=67 X_1	N=128 X_2	N=195 X_c	น้อย	ปานกลาง	มาก
					2	3	
	<u>การบำรุงรักษาบุคลากร</u>						
13	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ แก่ครูผู้สอนไม่เหมาะสม และ/หรือเพียงพอ	1.27	1.49	1.42			
14	ค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน	1.42	1.78	1.66			
15	อุปกรณ์ในการสอนที่จัดให้ครูใช้ในการเรียนการสอนไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	1.39	1.48	1.45			
16	ครูผู้สอน ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการจัด หรือการพัฒนาการเรียนการสอน	1.37	1.40	1.39			
17	อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ	1.33	1.56	1.48			
18	โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้กับครูผู้สอนมากเกินไปทำให้ ครูผู้สอนเกิดความเครียด	1.34	1.49	1.44			
19	โรงเรียนไม่มีการบันทึกข้อมูลการทำงานของครูผู้สอน สำหรับการพิจารณาความดีความชอบของครู	1.49	1.66	1.60			
20	โรงเรียนไม่มีการจัดสวัสดิการด้านการเงิน เช่น ให้เบิก เงินเดือนล่วงหน้าแก่ครูผู้สอน	1.34	1.56	1.49			
21	โรงเรียนไม่ได้แจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ ครูทราบ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ	1.55	1.78	1.70			
22	ครูผู้สอนมีชั่วโมงสอนมาก ทำให้ผลการเรียนการสอนไม่ดี เท่าที่ควร	1.54	1.59	1.57			
23	โรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่ครู ผู้สอนน้อยเกินไป หรือ ไม่มีเลย	1.70	1.91	1.84			
24	โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	1.52	1.63	1.59			

————— ผู้บริหาร
- - - - - ครูผู้สอน
+ + + + + ผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ระดับปัญหา		
		N=67 X_1	N=128 X_2	N=195 X_c	น้อย	ปานกลาง	มาก
					2	3	
25	การรับนักเรียนมากในแต่ละชั้นเรียน ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร	1.64	1.82	1.76			
26	โรงเรียนไม่ได้จัดชั่วโมงให้ครูได้สอนติดต่อกันทำให้ครูต้องเสียเวลาคอยสอนในชั่วโมงต่อไป	1.45	1.76	1.65			
27	ครูผู้สอนไม่สามารถพบผู้บริหารได้ในเวลาอันควรเมื่อต้องการปรึกษา	1.25	1.52	1.43			
28	ผู้บริหาร ไม่มีเวลาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน	1.33	1.57	1.49			
29	ครูผู้สอน ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น	1.61	1.52	1.55			
30	ครูที่ทำการสอนดีไม่ได้รับการตอบแทนที่น่าพอใจเท่าที่ควร	1.36	1.77	1.63			
31	ครูผู้สอนได้รับความสนใจจากผู้บริหารโรงเรียนน้อยทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ	1.33	1.53	1.46			
	รวมทุกข้อ	1.43	1.62	1.56			

_____ ผู้บริหาร
 - - - - - ครูผู้สอน
 + + + + + ผู้บริหารและครูผู้สอน

จากตาราง 4 แสดงว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยสรุปมีปัญหาในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหายู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ มีปัญหาค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน ปัญหาโรงเรียนไม่มีการบันทึกข้อมูลการทำงานของครูผู้สอน สำหรับใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู ปัญหาโรงเรียนไม่ได้แจ้งกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครูทราบ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ปัญหาครูผู้สอนมีชั่วโมงสอนมาก ทำให้ผลการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาโรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่ครูผู้สอนน้อยเกินไป หรือไม่มีเลย ปัญหาโรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาการรับนักเรียนมากในแต่ละชั้นเรียน ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัญหาโรงเรียนไม่ได้จัดชั่วโมงสอนให้ครูได้สอนติดต่อกัน ทำให้ครูต้องเสียเวลาคอยสอนในชั่วโมงต่อไป ปัญหาครูผู้สอนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น และปัญหาครูที่ทำการสอนดีไม่ได้รับการตอบแทนที่น่าพอใจเท่าที่ควร มีปัญหายู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่ามีปัญหายู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกตามทัศนะของแต่ละฝ่ายพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า มีปัญหายู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหายู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง กล่าวคือ มีปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนไม่ได้แจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครูทราบ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ปัญหาครูผู้สอนมีชั่วโมงสอนมากทำให้ผลการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาโรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่ครูผู้สอนน้อยเกินไป หรือไม่มีเลย ปัญหาโรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาการรับนักเรียนมากในแต่ละชั้นเรียน ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร และปัญหาครูผู้สอนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า มีปัญหายู่ในระดับน้อย

ฝ่ายครูผู้สอนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ โรงเรียนมีปัญหาส่วนน้อยอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงปัญหาเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ แก่ครูผู้สอนไม่เหมาะสม และ/หรือ เพียงพอ ปัญหาอุปสรรคในการสอนที่จัดให้ครูใช้ในการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาครูผู้สอนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการจัด หรือการพัฒนาการเรียนการสอน และปัญหาโรงเรียนจัดชั่วโมงให้กับครูผู้สอนมากเกินไป ทำให้ครูผู้สอนเกิดความเครียดที่ครูผู้สอนมีทัศนะว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำนวน 67 คน เป็นรายข้อ

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร N=67 X_1	ครูผู้สอน N=128 X_2	รวม N=195 X_t	ระดับปัญหา		
					น้อย	ปานกลาง	มาก
					1	2	3
<u>การพัฒนาบุคลากร</u>							
32	โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานสอนอย่างชัดเจน	1.40	1.49	1.46			
33	โรงเรียนไม่มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า	1.72	1.77	1.75			
34	ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	1.78	1.94	1.88			
35	โรงเรียนไม่มีการจัดมุมทางวิชาการ หรือห้องสมุดให้กับครูผู้สอน เพื่อพัฒนาตนเอง	1.69	1.75	1.73			
36	โรงเรียนไม่ได้จัดบริการเอกสารทางวิชาการใหม่ ๆ ให้ครูผู้สอนได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	1.70	1.72	1.71			
37	โรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำเอกสารทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพได้ดีขึ้น	1.45	1.50	1.48			
38	โรงเรียนไม่สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนางาน	1.37	1.55	1.49			
39	ผู้บริหารไม่มีเวลาในการไปอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า	1.72	1.71	1.71			
40	โรงเรียนไม่ได้ให้โอกาสครูผู้สอนเสนอแนะในการเลือกซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน	1.49	1.45	1.47			
41	โรงเรียนไม่มีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครู	1.81	1.98	1.92			
42	ครูผู้สอนไม่สนใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพราะขาดความรู้สึกรักในอาชีพ	1.42	1.68	1.59			
43	โรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาการสอนในระหว่างกันเอง	1.37	1.46	1.43			
รวมทุกข้อ		1.58	1.67	1.64			

————— ผู้บริหาร

- - - - - ครูผู้สอน

+ + + + + ผู้บริหารและครูผู้สอน

จากตาราง 5 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสรุปมีปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง โดยมีปัญหาล้วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับ โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานสอนอย่างชัดเจน ปัญหา โรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพให้ดีขึ้น ปัญหาโรงเรียนไม่สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนางาน ปัญหาโรงเรียนไม่ได้ให้โอกาสครูผู้สอนเสนอแนะในการเลือกซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน และปัญหาโรงเรียนไม่ได้ ส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาการสอนในระหว่างกันเอง เท่านั้นที่โรงเรียนมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกตามทัศนะของแต่ละฝ่ายพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ ปัญหาที่โรงเรียนไม่มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ปัญหาเรื่องที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ปัญหาเรื่องที่โรงเรียนไม่มีการจัดมุมทางวิชาการ หรือ ห้องสมุดให้กับครูผู้สอนเพื่อพัฒนาตนเอง ปัญหาเรื่องที่โรงเรียนไม่ได้จัดบริการเอกสารทาง วิชาการใหม่ ๆ ให้ครูผู้สอนได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และปัญหาเรื่องที่ผู้บริหารไม่มี เวลาในการไปอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าขึ้นผู้บริหาร เห็นว่ายังมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหายอยู่ในระดับน้อย

ฝ่ายครูผู้สอนมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาในระดับปานกลางเช่น เดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ โรงเรียนมีประเด็นปัญหาล้วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานสอน

อย่างชัดเจน ปัญหาโรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพให้ดีขึ้น ปัญหาโรงเรียนไม่ได้ให้โอกาสครูผู้สอนเสนอแนะในการเลือกซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน และโรงเรียนไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนร่วมกันพัฒนาการสอนในระหว่างกันเองเท่านั้นที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร N=67 X_1	ครูผู้สอน N=128 X_2	รวม N=195 X_c	ระดับปัญหา		
					น้อย	ปานกลาง	มาก
					2	3	
	<u>การให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>						
44	ครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียน โดยไม่แจ้งล่วงหน้าทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกระทันหัน	1.75	1.99	1.91			
45	โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงหลักเกณฑ์การพ้นจากงาน	1.22	1.52	1.42			
46	โรงเรียนไม่ได้พิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องที่ครูผู้สอนขาดสอนบ่อย หรือ ไม่รับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นความบกพร่องที่ต้องรีบแก้ไข ทำให้มีผลถึงการให้พ้นจากงานในที่สุด	1.34	1.63	1.53			
47	โรงเรียนพิจารณาสาเหตุการลาออกของครูผู้สอนด้วยความไม่รอบคอบ	1.22	1.37	1.32			
48	โรงเรียนพิจารณาให้ครูผู้สอนพ้นจากงานด้วยความไม่เป็นธรรม	1.10	1.23	1.19			
49	โรงเรียนไม่ได้ให้ความสนใจ และช่วยเหลือครูผู้สอนที่พ้นจากการปฏิบัติการสอนของโรงเรียน	1.43	1.52	1.49			
50	โรงเรียนไม่ได้สร้างความเข้าใจอันดีกับครูผู้สอนที่พ้นจากงาน	1.34	1.38	1.37			
	รวมทุกข้อ	1.35	1.52	1.46			

_____ ผู้บริหาร
 - - - - - ครูผู้สอน
 + + + + + ผู้บริหารและครูผู้สอน

จากตาราง 6 แสดงว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสรุปมีปัญหาในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือโรงเรียนมีปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียนโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกระทันหัน และปัญหาโรงเรียนไม่ได้พิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องที่ครูผู้สอนขาดสอนบ่อย หรือ ไม่รับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นความบกพร่องที่ต้องรีบแก้ไข ทำให้มีผลถึงการให้พ้นจากงานในที่สุด เท่านั้นที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามทัศนะของแต่ละฝ่าย พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือโรงเรียนมีปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียนโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกระทันหัน เท่านั้นที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ฝ่ายครูผู้สอนมีทัศนะในเรื่องนี้โดยสรุปว่า โรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง โดยมีปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนพิจารณาสาเหตุการลาออกของครูผู้สอนด้วยความไม่รอบคอบ เรื่องที่โรงเรียนพิจารณาให้ครูผู้สอนพ้นจากงานด้วยความไม่เป็นธรรม และเรื่องที่โรงเรียนไม่ได้สร้างความเข้าใจอันดีกับครูผู้สอนที่พ้นจากงานเท่านั้นที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกเป็นรายด้าน และโดยสรุป ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกเป็นรายด้าน และโดยสรุปรวมทุกด้าน

ประเด็นปัญหา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			รวม		
	X	S.D.	ระดับปัญหา	X	S.D.	ระดับปัญหา	X	S.D.	ระดับปัญหา
การสรรหาบุคลากร	1.71	0.48	ปานกลาง	1.80	0.40	ปานกลาง	1.77	0.43	ปานกลาง
การบำรุงรักษามูลค่า	1.43	0.37	น้อย	1.62	0.44	ปานกลาง	1.56	0.43	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	1.58	0.43	ปานกลาง	1.67	0.45	ปานกลาง	1.64	0.45	ปานกลาง
การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.35	0.41	น้อย	1.52	0.45	ปานกลาง	1.46	0.45	น้อย
เฉลี่ย	1.52	0.36	ปานกลาง	1.66	0.37	ปานกลาง	1.61	0.37	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่า และด้านการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกตามทัศนะของแต่ละฝ่ายพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในเรื่องเดียวกันนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง กล่าวคือ ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบำรุงรักษามูลค่า และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ฝ่ายครูผู้สอนมีทัศนคติในเรื่องนี้โดยสรุปว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตอนที่ 4 เสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีวุฒิการศึกษาดำรงปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาขึ้นไป เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยทำการทดสอบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของปัญหา ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยสรุปรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน

ประเด็นปัญหา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	N = 18		N = 49		
	X	S.D.	X	S.D.	
การสรรหาบุคลากร	1.88	0.57	1.64	0.43	1.84
การบำรุงรักษาบุคลากร	1.58	0.52	1.38	0.29	1.61
การพัฒนาบุคลากร	1.73	0.62	1.52	0.33	1.35
การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.41	0.54	1.32	0.36	0.67
รวม	1.67	0.51	1.47	0.27	1.59

$$P > 0.05$$

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนะของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยทำการทดสอบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของปัญหาทั้งโดยสรุปรวมทุกด้านและแต่ละด้าน ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยสรุปรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

ประเด็นปัญหา	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t
	N = 71		N = 57		
	X	S.D.	X	S.D.	
การสรรหาบุคลากร	1.78	0.43	1.83	0.37	0.63
การบำรุงรักษาบุคลากร	1.62	0.43	1.63	0.46	0.13
การพัฒนาบุคลากร	1.68	0.44	1.66	0.47	0.27
การให้บุคลากรพ้นจากงาน	1.52	0.41	1.53	0.51	0.20
รวม	1.66	0.36	1.67	0.39	0.18

$$P > 0.05$$

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนโดยสรุปรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 เสนอผลการรวบรวม ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและตามทัศนะของครูผู้สอนที่ได้มา จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังปรากฏในตาราง 10 ถึง ตาราง 17

ตาราง 10 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาคูคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การสรรหาคูบุคลากร		
1.	ครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการหายาก	18
2.	ครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการสอนหายาก	15
3.	ครูผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษาอยู่สอนในโรงเรียนระยะสั้น	12
4.	โรงเรียนมีทุนทรัพย์น้อย ไม่สามารถให้ค่าตอบแทนแก่ครูผู้สอนในอัตราสูงได้ ทำให้อาชีพครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนนอกระบบไม่เป็นที่ดึงดูดใจ	9
5.	ครูผู้สอนที่มีจรรยาบรรณ มีใจรักในอาชีพการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทนอกระบบโรงเรียนหายาก	7
6.	การประกาศรับสมัครครูผู้สอนกระทำในวงแคบ	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
การสำรวจบุคลากร		
1.	รัฐบาล (สช.) ควรมีหน่วยงานช่วยเป็นสื่ออำนวยความสะดวกโดยการประชาสัมพันธ์ มีศูนย์ข่าวติดต่อระหว่างบุคลากรที่ต้องการสอนและโรงเรียนที่ขาดบุคลากร	16
2.	ให้ครูผู้สอนมีสวัสดิการอันมั่นคงเหมือนโรงเรียนเอกชนในระบบ ให้ครูผู้สอนมีโอกาสได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมเหมือนสถาบันอื่น ๆ	13
3.	ต้องแก้ไขปัญหาดัง ๆ ในระดับนโยบายของกระทรวง	11
4.	รัฐบาล (สช.) ควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียน เช่น เงินอุดหนุน จัดหาแหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำให้แก่โรงเรียน	14
5.	รัฐบาลจะต้องช่วยปรับปรุงสภาพพจน์ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานอกระบบและให้ความสำคัญของอาชีพครูในโรงเรียนนอกระบบว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติทัดเทียมกับอาชีพอื่น ๆ	6
6.	โรงเรียนต้องมีการวางแผนในการรับสมัครครูผู้สอน และประกาศรับสมัครให้กว้างขวางขึ้น	7

ตาราง 11 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การบริหารงานบุคลากร		
1.	โรงเรียนไม่มีรายได้พอที่จะให้ค่าตอบแทนในอัตราที่สูง และให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาลแก่ครูผู้สอนได้	12
2.	ค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน	10
3.	ครูผู้สอนเห็นว่า การสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไม่มั่นคงและไม่ก้าวหน้า	7
4.	ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	7
5.	ครูผู้สอนต้องทำการสอนมาก ทำให้เกิดความเครียด และเบื่อหน่าย	6
6.	ชั่วโมงสอนที่ไม่ติดต่อกัน ทำให้ครูผู้สอนเสียเวลาในการคอยสอนในชั่วโมงต่อไป เป็นสาเหตุของความเบื่อหน่าย และเลิกสอนไปในที่สุด	6
7.	โรงเรียนไม่มีห้องพักที่เหมาะสม สำหรับครูผู้สอน	6
8.	ครูผู้สอนมีชั่วโมงสอนน้อย ทำให้ไม่อยากมาสอน	5
9.	ครูผู้สอน ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน	4
ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา		
ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
การบริหารงานบุคลากร		
1.	รัฐบาล (สช.) ให้ความช่วยเหลือ เช่น จัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่โรงเรียน เพื่อใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู	14
2.	โรงเรียนควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้ดีขึ้น ตามสภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพ	15

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
3.	รัฐบาล (สช.) สร้างความเชื่อมั่น และให้ความสำคัญกับการศึกษนอกระบบโรงเรียน โดยผ่านสื่อต่าง ๆ	5
4.	ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ยกย่อง ให้การส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความเจริญก้าวหน้า และดูแลทุกข์ สุข และความเป็นอยู่ของเขาให้ดีขึ้น	6
5.	โรงเรียนควรจัดชั่วโมงสอนของครูให้เหมาะสมไม่มากเกินไป	4
6.	โรงเรียนควรเน้นการจัดชั่วโมงสอนให้ติดต่อกันให้มากที่สุด	4
7.	โรงเรียนควรจัดสถานที่ที่เหมาะสมให้ครูผู้สอนได้พัก เพื่อเตรียมการสอน	5
8.	โรงเรียนออกค่าเดินทางมาสอน (ค่าพาหนะ) ให้แก่ครูผู้สอน	7
9.	ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมร่วมกับครูผู้สอน และควรมีเวลาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4

ตาราง 12 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การพัฒนาบุคลากร		
1.	ครูผู้สอนไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน	17
2.	โรงเรียนไม่สนับสนุนให้ครูผู้สอนไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพราะโรงเรียนไม่มั่นใจว่า การให้ครูผู้สอนไปอบรม สัมมนาแล้วครูผู้สอนจะยังคงมาสอนอยู่กับโรงเรียนต่อไปหรือไม่ เนื่องจากการให้ไปอบรม สัมมนาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของโรงเรียน	13
3.	โรงเรียนไม่พยามให้ครูผู้สอนไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ	11
4.	ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้น และสิ่งจูงใจในการเข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาตนเอง	10
5.	โรงเรียนไม่เชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญทางภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ และไม่มีการนิเทศภายในโรงเรียน	8
6.	ครูผู้สอนบางคนไม่ค่อยสนใจในข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน	6
ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่

การพัฒนาบุคลากร

- | | | |
|----|---|----|
| 1. | พยายามจัดช่วงเวลาการเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันให้เหมาะสม หรือ ใช้วิธีการแจกเอกสารแทน | 15 |
|----|---|----|

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
2.	โรงเรียนควรทำความเข้าใจหรือทำสัญญาว่า หลังจากการอบรม สัมมนา แล้วครูผู้สอนจะยังคงทำการสอนอยู่กับ โรงเรียนต่อไป	12
3.	รัฐบาล (สช.) ควรให้การสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในการจัดการอบรม สัมมนา แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนประเภทนี้ โดยรัฐบาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย	11
4.	โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับ จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา	9
5.	โรงเรียนควรเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญทางภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ และควรให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้น	10
6.	ผู้บริหารโรงเรียนควรชี้แจงเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ครูผู้สอน	8

ตาราง 13 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การให้บุคลากรพ้นจากงาน		
1.	ครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียนอย่างกะทันหัน	22
2.	การให้ครูผู้สอนออกจากหน้าที่ เนื่องจากไม่มีความสามารถในการสอน เท่าที่ควร	14
3.	ครูผู้สอน ไม่อยู่ในระเบียบวินัยที่โรงเรียนตั้งเกณฑ์ไว้ เช่น มาสอนสาย เล็กเร็วกว่าเวลา หรือไม่มีจรรยาบรรณครู	10
4.	ครูผู้สอนเมื่อพ้นจากงานมักไม่ค่อยมีสวัสดิการช่วยเหลือ	9
ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
การให้บุคลากรพ้นจากงาน		
1.	โรงเรียนควรแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพ้นจากงาน	22
2.	โรงเรียนควรมีการทดลองความรู้ความสามารถครูผู้สอนก่อนรับเข้าทำงาน	13
3.	โรงเรียนควรพิจารณาความผิด และความประพฤติของครูตามระดับโทษ หนักเบา เช่น ตักเตือน ทำโทษ พักงาน ให้ออก ไล่ออก	10
4.	รัฐบาล (สช.) ควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องเงินเลี้ยงชีพ สำหรับ ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นอกระบบโรงเรียนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	9

ตาราง 14 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาคูคลาการ ตามทัศนะของครูผู้สอน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การสรรหาคูคลาการ		
1.	ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการสอนหายาก	38
2.	ครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการหายาก	36
3.	ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ในวิชาภาษาอังกฤษ แต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ และขาดจิตวิทยาในการสอนแก่นักเรียน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน	33
ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา		
การสรรหาคูคลาการ		
1.	โรงเรียนควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้สูงขึ้น และทางโรงเรียนควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ และให้ความมั่นใจแก่ครูผู้สอนว่า เมื่อทำงานกับโรงเรียนแล้วจะมั่นคงต่อไป	40
2.	โรงเรียนควรมีการประกาศรับสมัครครูผู้สอนให้กว้างขวางขึ้น	38
3.	โรงเรียนควรให้การอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับวิชาชีพครู	34

ตาราง 15 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคลากร ตามทัศนะของครูผู้สอน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
<u>การบริหารงานบุคลากร</u>		
1.	ค่าตอบแทน ไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน	24
2.	โรงเรียนไม่มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล	20
3.	ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	17
4.	ผู้บริหาร ไม่มีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน	15
5.	ชั่วโมงสอนไม่ติดต่อกัน ทำให้ครูผู้สอนเสียเวลาในการคอยสอนในชั่วโมง ต่อไป	10
6.	ห้องพักสำหรับครูผู้สอนมีไม่เพียงพอ	9
7.	โรงเรียน ไม่มีการบันทึกข้อมูลการทำงานของครู	8

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
<u>การบริหารงานบุคลากร</u>		
1.	โรงเรียนควรจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถ และสภาพ เศรษฐกิจ	26
2.	โรงเรียนควรจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลให้แก่ครูผู้สอน	23
3.	โรงเรียนควรสร้างสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอนอยากทำงานด้วยการให้สวัสดิการ ต่าง ๆ และทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า	17
4.	ผู้บริหารโรงเรียนควรดูแลทุกข์ มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าได้มีการเอาใจใส่	13

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
5.	โรงเรียนควรจัดชั่วโมงสอน ให้ติดต่อกันมากที่สุด	8
6.	โรงเรียนควรจัดห้องพักให้เพียงพอ และเหมาะสมสำหรับครูผู้สอน	12
7.	โรงเรียนควรจัดทำบันทึกข้อมูลการทำงานของครูผู้สอน เพื่อการพิจารณา ความดีความชอบ	7

ตาราง 16 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพ ตามทัศนะของครูผู้สอน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การพัฒนาศักยภาพ		
1.	ครูผู้สอนไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกัน	32
2.	ครูผู้สอนขาดความกระตือรือร้น และไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเข้ารับการ อบรม สัมมนา และพัฒนาตนเองในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท การศึกษานอกระบบโรงเรียน	28
3.	โรงเรียนไม่มีทุนให้ครูผู้สอนไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ	18
4.	โรงเรียนไม่สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา	17
5.	โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการจัดเอกสารทางวิชาการ หรือจัดห้องสมุด ให้แก่ครูผู้สอน ได้พัฒนาความรู้	10

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
การพัฒนาบุคลากร		
1.	โรงเรียนควรวางวิธีการสื่อสารที่สะดวก และประหยัดเวลา เช่น การใช้ การแจกเอกสาร จัดหมายเวียน แทนการประชุม	33
2.	ผู้บริหารโรงเรียนควรชี้แจง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระตุ้นจิตใจให้ ครูผู้สอนเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมการ อบรม สัมมนา และพัฒนาตนเอง	30
3.	โรงเรียนและครูผู้สอนควรจะหลุดจากलगกัน โดยออกค่าใช้จ่ายคนละครึ่ง และเมื่อครูได้ไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาค้นคว้าแล้ว จะได้นำความรู้มา ปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ดีขึ้น	18
4.	รัฐบาล (สช.) ควรกระตุ้นให้โรงเรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียน โดยรัฐบาล (สช.) ควรให้ความช่วยเหลือในการ พัฒนาบุคลากรด้วยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ในวิชาภาษาอังกฤษมาให้การอบรมแก่ครูผู้สอน ซึ่งค่าใช้จ่ายและค่าเดินทาง รัฐบาล (สช.) เป็นผู้ออกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	17
5.	รัฐบาล (สช.) ควรชี้ให้โรงเรียนได้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะ ได้รับจากการจัดหาเอกสารทางวิชาการ หรือจัดห้องสมุดให้แก่ครูผู้สอนได้ พัฒนาความรู้	12

ตาราง 17 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของครูผู้สอน

ข้อ	ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา	ความถี่
การให้บุคลากรพ้นจากงาน		
1.	ครูผู้สอนออกจากโรงเรียนอย่างกะทันหัน	23
2.	ครูผู้สอนไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การสอน เช่น หยุคสอนบ่อย มาไม่ตรงเวลา หรือไม่เตรียมการสอน	20
3.	โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูทราบถึงหลักเกณฑ์การพ้นจากงาน	20
4.	ครูผู้สอนประสบปัญหากับผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ร่วมงานจำเป็นต้องลาออกจากโรงเรียน	15

ข้อ	ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา	ความถี่
การให้บุคลากรพ้นจากงาน		
1.	โรงเรียนควรทำสัญญาตกลงในเรื่องระยะเวลาการทำงาน กรณีที่ครูผู้สอนต้องการลาออกจากงานให้แจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน	27
2.	โรงเรียนควรเลือกครูผู้สอนนั้นไปพูดคุยเตือน เมื่อเขากระทำการสิ่งที่ไม่สมควรแล้ว ให้ปรับปรุงแก้ไข ถ้ายังกระทำอยู่อีกก็ให้พิจารณาให้พ้นจากงาน	26
3.	โรงเรียนควรแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงหลักเกณฑ์การพ้นจากงาน	21
4.	โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจอันดีกับครูผู้สอนที่พ้นจากงาน	16

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคลากร ของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาในด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยศึกษาจากทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนดังกล่าว ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้กระทำกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 คน และครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสอบถามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนด้านการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน รวมคำถามทั้งหมด 50 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 3 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นที่ถาม ในตอนที่ 2 พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรอีกด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นํ้าแบบสอบถาม พร้อมหนังสือแนบนำตัวจากนักจิตวิทยา และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย ไปขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร รวม 70 โรงเรียน ด้วยวิธีนำส่งด้วยตนเอง และจัดส่งทางไปรษณีย์ในบางส่วน เป็นแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน 70 ฉบับ ซึ่งได้รับคืนมา 67 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 และเป็นแบบสอบถามของครูผู้สอนจำนวน 140 ฉบับ ได้รับคืนมา 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91

การวิเคราะห์ข้อมูล

นํ้าแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน และค่า t -test เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนดังกล่าว พร้อมทั้งเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน จำนวนตามวุฒิการศึกษา และเปรียบเทียบทัศนะของครูผู้สอน จำนวนตามประสบการณ์ในการสอน โดยการหาค่า t

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการดำเนินการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขา วิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยฝ่ายผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนมีปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาด้านการบรรจุรักษามูลค่า และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับน้อย สำหรับครูผู้สอนมีทัศนะว่า โรงเรียนมีปัญหาทุกด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากร ด้านบรรจุรักษามูลค่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่โรงเรียนมีค่อนข้างมากตามแบบสอบถามในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร เรื่องที่เป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ เรื่องการหาครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษามาทำการสอนได้ยาก และเมื่อครูประเภทนี้เข้าทำการสอนแล้ว ก็มักจะอยู่ทำการสอนเพียงในช่วงเวลาสั้น ๆ แล้วก็ลาออกไป เรื่องการคัดเลือกครูผู้สอน กระทำในระยะเวลาอันจำกัด ทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ เรื่องผู้บริหารไม่ได้วางแผนการรับสมัครครูผู้สอนไว้อย่างกว้างขวาง เรื่องโรงเรียนรับสมัครครูผู้สอนด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเดียว ทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เรื่องโรงเรียนรับสมัครครูผู้สอนที่ไม่มีความรู้ความสามารถ หรือขาดประสบการณ์ ในวิชาภาษาอังกฤษมาทำการสอน เรื่องครูผู้สอนที่มีทั้งวุฒิการสอนภาษาอังกฤษและมีความรู้ความสามารถในการสอนหลายภาษา โรงเรียนจึงจำเป็นต้องรับสมัครที่มีวุฒิการศึกษาวิชาชีพอื่นมาทำการสอน หรือโรงเรียนรับสมัครที่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษ แต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนมาทำการสอน

2.2 ด้านการบรรจุรักษามูลค่า เรื่องที่เป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ เรื่องที่โรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล แก่ครูผู้สอนน้อยเกินไป หรือไม่มีเลย เรื่องโรงเรียนไม่มีการบันทึกข้อมูลการทำงานของครูผู้สอน สำหรับการพิจารณาความดีความชอบของครู หรือโรงเรียนไม่ได้แจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครูทราบ

ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ เรื่องครูผู้สอนมีชั่วโมงการสอนมาก ทำให้ผลการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร เรื่องค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน และเรื่องโรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร เรื่องที่เป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ เรื่องโรงเรียนไม่มีการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า และโรงเรียนไม่มีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครู เรื่องโรงเรียนไม่มีการจัดมุมทางวิชาการ หรือห้องสมุดให้กับครูผู้สอน เพื่อพัฒนาตนเอง และครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เรื่องที่เป็นปัญหามากกว่าเรื่องอื่น ๆ ได้แก่ เรื่องครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียนโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกะทันหัน เรื่องโรงเรียนไม่ได้พิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องที่ครูผู้สอนขาดสอนบ่อย หรือไม่รับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นความบกพร่องที่ต้องรีบแก้ไข ทำให้มีผลถึงการให้พ้นจากงานในที่สุด

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยสรุป และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร โดยสรุป และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน เป็นการบริหารที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนและต่อบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท

การศึกษานอกระบบ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนที่พบว่ายังมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลางในครั้งนี้มีผลที่ควรนำมาอภิปราย
ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า โรงเรียนมีปัญหากการบริหารงานบุคลากร โดยสรุป
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุง
รักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงว่า โรงเรียนยังมี
ภาระที่จะต้องพิจารณาดำเนินการแก้ไข และพัฒนางานในด้านนี้อยู่มาก ซึ่งถ้าทำสำเร็จ
ก็จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการมาสมัครงาน และทำงานในโรงเรียนดังกล่าว ด้วย
ความพึงพอใจและจงรักภักดี อันจะมีผลทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าต่อไป สำหรับปัญหา
ของโรงเรียนที่ปรากฏโดยสรุปว่า ยังมีอยู่ในระดับปานกลางจากผลการวิจัยในครั้งนั้นอาจ
กล่าวได้ว่า คงจะเนื่องมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง หรือหลายสาเหตุ ที่ควรสนใจน่าจะได
แก่ เหตุจากการที่ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในหลักการ และวิธีการ
บริหารงานบุคลากร เหตุจากการที่โรงเรียนมุ่งบริหารงานไปในเชิงธุรกิจมากเกินไป เหตุ
จากการขาดแคลนทุนทรัพย์ที่จะต้องใช้จ่ายเพื่อให้การบริหารงานบุคลากรบรรลุผล เหตุ
จากการที่โรงเรียนขาดการแนะนำช่วยเหลือจากหน่วยงานบริหารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นด้วย
เหตุใดนั้นเป็นเรื่องที่ทางโรงเรียนควรจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าให้ ได้ทราบอย่างถ่องแท้
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป สำหรับปัญหาในแต่ละด้านผลการ
วิจัยปรากฏว่า

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ที่พบว่า โรงเรียนยังมีปัญหาในระดับปานกลาง
นั้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลการวิจัยแล้วจะเห็นว่า ปัญหาที่มีอยู่ค่อนข้างมาก ได้แก่
ปัญหาเกี่ยวกับการหาครูที่มีความรู้ความสามารถมาทำการสอนได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู
ชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาโดยตรง ทำให้ต้องรับคนที่ไม่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียน
ต้องการ หรือคนที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามาทำการสอน ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่พบอีก ได้แก่ ปัญหา
เกี่ยวกับการประกาศรับสมัครครู ซึ่งโรงเรียนขาดการวางแผน และไม่ได้กระทำอย่าง
กว้างขวางจริงจังเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรทั่วไปไม่ทราบการรับสมัครครูผู้สอนของโรงเรียน
นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องวิธีการคัดเลือกครู ซึ่งโรงเรียนใช้วิธีการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว
โดยไม่มีการทดสอบความรู้ความสามารถในการสอนอย่างจริงจัง ตลอดจนขาดการติดตาม

ประเมินผลการทดลองสอนของครูอีกด้วย ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นปัญหาสำคัญมาก อันจะมีผลทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีความรู้ความสามารถดีพอมาทำการสอนในโรงเรียน

การที่โรงเรียนประสบปัญหาดังกล่าวมาแล้วนั้น คงจะเนื่องมาจากว่าผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสรรหาบุคลากรหรืออาจจะมีความรู้ แต่ไม่เห็นความสำคัญอย่างจริงจังจึงทำให้การสรรหาบุคลากร ไม่ได้กระทำอย่างถูกต้องตามหลักการซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการประกาศรับสมัครอย่างกว้างขวางตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่คุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ ตลอดจนการคัดเลือกที่จะต้องกระทำอย่างจริงจังให้แน่ใจว่า จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาสอน ซึ่งในเรื่องเหล่านี้จะมีความเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีความเชื่อหรือเห็นความสำคัญในหลักการต่าง ๆ อย่างจริงจัง จะทำให้การสรรหาบุคลากรมาทำงานได้ผลอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรลืมว่า ปัญหาที่หากมีความรู้ความสามารถมาสมัครทำการสอนได้ยากขึ้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจ หรือไม่เห็นความสำคัญในวิธีการสรรหาบุคลากรแล้วยังอาจเป็นผลมาจากความล้มเหลวในการบริหารงานบุคลากรในด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ความล้มเหลวในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งงานทุกด้านเหล่านี้ย่อมมีผลต่อเนื่องกันโดยตรงอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือหากโรงเรียนขาดการบำรุงรักษา ขาดการพัฒนาให้ครูก้าวหน้า ตลอดจนการพ้นจากงานของครูเป็นการพ้นจากงานที่สร้างความประทับใจไปในทางลบอยู่เสมอ ก็จะทำให้คนที่จะมาสมัครสอนใหม่เกิดความลังเลใจได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจ และเอาใจใส่ดูแลการดำเนินงานทุกด้านให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ จึงจะทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถทำการสอนด้วยด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ ซึ่งถ้าทำได้อย่างนี้ผลทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้าทั้งในทางวิชาการและทางเศรษฐกิจ อันจะส่งผลดีต่อไปในเรื่องอื่น ๆ อีกหลาย ๆ เรื่องอย่างแน่นอน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับเรื่องทุนทรัพย์ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่มักประสบก็จะหมดไป ทำให้สามารถจ้างครูในอัตราที่น่าพอใจมากขึ้น และเมื่อโรงเรียนมีครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถแล้วก็จะทำให้ผลการสอนดี โรงเรียนก็จะมียกเรียนมาสมัครเรียนมากขึ้นสถานะทางเศรษฐกิจของโรงเรียนก็จะดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นไปได้ว่า การที่คนที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการไม่ยอมสมัครเข้าทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นอกกระบวนสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ

อาจเป็นเพราะมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มั่นคง และไม่ก้าวหน้าในเรื่องนี้โรงเรียนควรหาทางแก้ไข โดยขอให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้พิจารณาหาทางช่วยเหลือโรงเรียนประเภทนี้ให้มีความมั่นคง และพัฒนาให้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงแก้ไขของทางโรงเรียนด้วย โดยขอให้ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนพิจารณาจัดสรร หรือให้การสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในด้านการเงิน โดยอาจจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อผู้บริหารโรงเรียนจะได้นำไปปรับปรุงพัฒนากิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ก้าวหน้า หรือใช้ในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน เช่น ในเรื่องการรักษาพยาบาล เรื่องการจัดห้องพักครูให้เหมาะสมและเพียงพอแก่ครูผู้สอน เรื่องการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการสอนให้เพียงพอ และทันสมัยมากขึ้น ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามในด้านการสรรหาบุคลากรนั้นก็ยังพบมีครูบางคนที่ไม่พึงจบการศึกษาใหม่จากวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยมาสมัครทำการสอนในโรงเรียนประเภทนี้ เพื่อหาประสบการณ์ หรือเพื่อหารายได้ในระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อเขาได้งานใหม่ก็จะลาออกไป จากสภาพดังกล่าวทำให้การเรียนการสอนไม่ได้เท่าที่ควร จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนน่าจะพิจารณาถึงวิธีการดำเนินงานของตนในด้านการสรรหาว่าคงมีจุดบกพร่องและหาทางแก้ไข เพื่อให้ได้ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถมาสอนในโรงเรียน นอกจากนั้นแล้วการตัดสินใจเพียงคนเดียวของผู้บริหารโรงเรียนอาจทำให้เกิดข้อบกพร่องขึ้นได้ จึงน่าจะตั้งกรรมการขึ้นมาวางแผนการสรรหา และดำเนินการคัดเลือกบุคลากรฝ่ายครูผู้สอนก็จะทำให้การคัดเลือกครูผู้สอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งย่อมมีผลทำให้ได้ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการได้มากขึ้น สำหรับครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาที่หาได้ยาก และมักจะอยู่ทำการสอนในช่วงเวลาสั้น ๆ แล้วก็ลาออกไปทำให้อุปสรรคในเรื่องการเรียนการสอนอยู่มากนั้น อาจเป็นเพราะครูชาวต่างประเทศที่มาทำการสอนอยู่ในโรงเรียนดังกล่าวมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศในระยะสั้น ๆ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศแล้วก็จำเป็นต้องออกจากประเทศไทย เพื่อขออนุญาตเข้าประเทศใหม่ซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยากมาก ซึ่งในการกลับเข้าประเทศใหม่ของครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษานั้นบางรายอาจเข้าทำการสอนในโรงเรียนเดิม แต่ก็มียุทธวิธีที่จะเปลี่ยนไปสอนในโรงเรียนอื่น ทำให้โรงเรียนเดิมต้องรับประกาศรับสมัครครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาอยู่บ่อย ๆ ในเรื่องนี้เห็นควรที่โรงเรียนจะได้เสนอให้รัฐบาลรับทราบ และช่วยเหลือแก้ไข

เกี่ยวกับการได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศของครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาให้มีขั้นตอน และวิธีการที่สะดวกขึ้น สำหรับในส่วนของโรงเรียนเองก็ควรที่จะได้รับปฐมนิเทศ การบริหารงานบุคลากรทุกขั้นตอน ให้มีความเหมาะสม เพื่อครูชาวต่างประเทศที่มาทำการสอน จะได้มีกำลังใจในการสอน และยินดีที่จะอยู่ทำงานกับโรงเรียนด้วยในระยะยาวโดยไม่ย้ายไปสมัครทำการสอนที่โรงเรียนอื่น

1.2 ด้านการบำรุงรักษาศูนย์กลาง ที่พบว่า โรงเรียนยังมีปัญหาในระดับ ปานกลางนั้น หากพิจารณาจากรายละเอียดของปัญหาตามข้อย่อยในแบบสอบถามจะพบว่า ปัญหาที่มีค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับในด้านนี้จะได้แก่ ปัญหาเรื่องโรงเรียนจัดสวัสดิการ ในเรื่องการรักษายาบาลแก่ครูผู้สอนน้อยเกินไปหรือไม่เลย สำหรับเรื่องค่าตอบแทนซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นที่พอใจแก่ครูอยู่แล้วยังมีปัญหาว่า โรงเรียนยังขาดการติดตามประเมินผล งานตลอดจนขาดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งครูควรจะได้ทราบ อันมีผลทำให้ครู ที่สอนดีไม่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ นอกจากนี้ยังมีปัญหาค่อนข้างมากในเรื่องที่ทำให้ครู ทำการสอนไม่ได้ผลดี ซึ่งมีสาเหตุมาจากการรับผิดชอบนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนเป็นจำนวนมาก และในขณะเดียวกันก็มีปัญหาเรื่องครูมีชั่วโมงทำการสอนมากอีกด้วย ทำให้มีผลกระทบ ต่อการสอนของครูค่อนข้างมาก ปัญหาในเรื่องดังกล่าวมานี้ล้วนมีความสำคัญต่อขวัญและ กำลังใจของครูผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งโดยทฤษฎีการบริหารแล้วทั้งในเรื่องสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล ด้านเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกเรื่องมีรายละเอียดที่ผู้บริหารจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจะสามารถสร้างขวัญ กำลังใจ ให้เกิดแก่ครูผู้สอนได้ดังที่ เดวิส (Davis. 1976 : 212 213) ได้กล่าวไว้ว่า การบำรุงรักษาศูนย์กลางเป็นการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงานและสอดคล้องกับ ฃญญู สาธร (2526 : 281) ที่กล่าวว่า ความ ภูมิใจของครูผู้สอนที่มีต่อโรงเรียน ย่อมจะมีผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และมีข้อ เสีย และหากโรงเรียนมีส่วนร่วมในสังคม จะทำให้สังคมรู้จักโรงเรียนอย่างกว้างขวางขึ้น ครูก็พลอยมีคณรรู้จักไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้ครูมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไปได้เป็นอย่างดี สำหรับ สภาพของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้แม้ผู้บริหารจะรู้สึกว่ ตนได้พยายาม จัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างดีที่สุดให้แก่ครูอยู่แล้วก็ตามแต่ที่จริงฝ่ายครูผู้สอนยังรู้สึกว่

ยังมีปัญหาอยู่อีกมาก อาทิเช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่โรงเรียนจัดให้แก่ครูผู้สอนน้อยเกินไปหรือไม่เลยนั้น คงจะเนื่องมาจากโรงเรียนมีนักเรียนไม่สม่ำเสมอ โรงเรียนจึงมีรายได้ไม่แน่นอน ทำให้โรงเรียนไม่สามารถที่จะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชนะ ณะสมบูรณ์ (2506 : 108) ที่พบว่าโรงเรียนเอกชนมีรายได้จำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูได้เหมือนโรงเรียนรัฐบาลทั่ว ๆ ไป จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียน ควรหาทางแก้ไขด้านการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด ด้วยการดูแลทุกข์สุขของครูผู้สอนให้มากขึ้นตามที่ครูผู้สอนเกิด เจ็บ ไข้ ไม่สบายก็ควรมีการไปเยี่ยมเยียนให้กำลังใจ ซึ่งด้วยวิธีการนี้โรงเรียนสามารถใช้เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจแก่ครูผู้สอนแทนการให้ค่าตอบแทน และการให้สวัสดิการได้เหมือนกัน เนื่องจากเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งผู้ที่ขวัญและกำลังใจดีก็จะมีความสุขรู้สึกพอใจ มีพลังใจเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ (สมบูรณ์ ศาลายาชีวิน. 2530 : 16) ร่วมกับโรงเรียนได้ต่อไป นอกจากนี้โรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ดีซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 44) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุด ไปถึงขั้นสูงสุดไว้ 5 ลำดับ ซึ่งความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ นับเป็นความต้องการสำคัญอย่างหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองจึงจะทำให้ชีวิตมีความสุข และเกิดความรู้สึกมั่นคงทั้งในทางส่วนตัวและในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1975 : 60 - 63) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับนับถือว่าเป็นองค์ประกอบแห่งความพอใจในงาน (องค์ประกอบกระตุ้น) เป็นอย่างมาก อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดกำลังใจ และแรงจูงใจที่จะร่วมปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานของตนได้ด้วยความทุ่มเท และเสียสละ จึงเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคลากรในด้านการบำรุงรักษาที่มีความหมายอย่างยิ่งต่อการอยู่รอดของหน่วยงานทุกหน่วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องยิ่งที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังกล่าวจะต้องรีบแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทบทวน และควรรีบพัฒนางานในด้านนี้ให้ก้าวหน้าต่อไปโดยเร็วจึงจะสามารถทำให้โรงเรียนอยู่รอดปลอดภัยและประสพกับความเจริญรุ่งเรือง

สามารถทำให้เกิดประโยชน์แก่ตน และแก่ประเทศชาติต่อไปได้

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนยังมีปัญหาในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายละเอียดของปัญหาจากรายชื่อในแบบสอบถามจะพบว่า โรงเรียนยังมีปัญหาที่ค่อนข้างมากอยู่หลายเรื่องเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านเดียวกัน โดยปัญหาที่พบนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากทั้งฝ่ายโรงเรียน และของฝ่ายครูผู้สอนด้วย กล่าวคือ สำหรับโรงเรียนเองนั้นปรากฏว่ายังขาดการจัดการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ครูก้าวหน้าในการสอน เช่นจะพบจากผลการวิจัยว่า ปัญหาเรื่องโรงเรียนไม่มีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครู ปัญหาเรื่องไม่มีการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ปัญหาเรื่องไม่มีการจัดมุมวิชาการหรือห้องสมุดให้กับครูเพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดจนไม่ได้จัดเอกสารทางวิชาการใหม่ ๆ ให้ครูผู้สอนได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวมานี้ย่อมมีผลทำให้ครูขาดโอกาสที่จะพัฒนาการสอน และไม่สามารถก้าวหน้าในอาชีพของตนไปอย่างน่าเสียดาย แต่อย่างไรก็ดีในขณะที่โรงเรียนมีปัญหาดังกล่าวแล้ว ฝ่ายครูเองก็มีปัญหาอยู่ด้วยเช่นกัน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาเรื่องครูผู้สอนบางคนไม่สนใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและที่สำคัญที่ได้พบจากการวิจัยนี้ว่า ปัญหาเรื่องผู้บริหารโรงเรียนเองก็ไม่มีเวลาไปรับการอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าอีกด้วย

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาดังที่กล่าวมานี้ ควรที่โรงเรียนจะได้ให้ความสนใจติดตามหาสาเหตุของปัญหา และรีบแก้ไขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไปโดยเร็ว เพื่อจะสามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายได้ในโอกาสต่อไป สำหรับปัญหาที่โรงเรียนขาดการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ควรจะเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ เช่น เพราะผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ หรืออาจจะมีความรู้ความเข้าใจแต่อาจจะขาดทรัพยากรต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถจัดได้ เช่น ขาดกำลังทรัพย์ ขาดผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว ตลอดจนอาจจะเป็นเพราะไม่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเหล่านี้อย่างแท้จริงก็เป็นได้ ซึ่งถ้าเป็นเพราะเหตุนี้ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจริงก็นับเป็น เรื่องที่น่าเป็นห่วง

อย่างยิ่ง นอกจากสาเหตุต่าง ๆ ของปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ยังน่าจะเป็นเพราะอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียน ไม่ได้จัดกิจกรรมพัฒนาครู ซึ่งสาเหตุนั้นก็ ได้แก่ การที่ครูผู้สอนไม่สนใจการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ไม่มีเวลาให้สำหรับการเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสาเหตุสุดท้ายนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าและเป็นเรื่องที่โรงเรียนจะต้องรีบจัดให้หมด ไปพร้อม ๆ กับสาเหตุอื่น ๆ

สำหรับปัญหาเรื่องที่ครูผู้สอน ไม่ค่อยมีเวลาที่จะพัฒนาตนเองนั้น จากสภาพที่เป็นอยู่จริงในขณะนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่จะมาสอนเฉพาะในช่วงเวลาที่ที่ชั่วโมงสอนเท่านั้นพอสอนหมดชั่วโมงก็จะกลับทันที นอกจากนี้ยังมีครูบางคนที่มีความรู้สึก ว่า เมื่อเข้ารับการอบรมสัมมนา แล้วจะทำให้ครูขาดรายได้ โดยโรงเรียนก็ไม่มีการประมาณพอที่จะจ่ายทดแทนได้ในช่วงเวลาที่ใช้ไปในการอบรม สัมมนาได้ ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 8) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่แล้ว คือ การขาดงบประมาณ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนก็มักจะกระทำเท่าที่โรงเรียนสามารถจะกระทำได้เท่านั้น เช่น โดยการแจกเอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการใหม่ ๆ ตลอดจนให้ วิ.ดี. โอ. เทป แก่ครูผู้สอนไว้ใช้ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้โรงเรียนย่อมจะต้องถือว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งซึ่งในปัจจุบันนี้ทางโรงเรียนยังไม่อาจมั่นใจได้ว่า เมื่อโรงเรียนได้พัฒนาความรู้แก่ครูผู้สอนไปแล้วครูผู้สอนจะยังคงสอนอยู่กับโรงเรียนต่อไปหรือไม่ เพียงใด ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้โรงเรียนทำการพัฒนาบุคลากรเท่าที่โรงเรียนสามารถที่จะกระทำได้เท่านั้น นอกจากนี้โรงเรียนยังมีปัญหาในการจัดเวลาที่จะเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครูได้อีกด้วย จากสภาพที่เป็นอยู่ดังกล่าวนี้ นับเป็นเรื่องที่จะต้องรีบแก้ไข โดยโรงเรียนควรเสนอให้รัฐบาล (สช.) พิจารณาให้ความช่วยเหลือจัดทำโครงการ และออกค่าใช้จ่ายตลอดจนช่วยเหลือผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยเลือกรูปแบบ และการใช้เวลาในการอบรม สัมมนา ที่เหมาะสม ซึ่งเมื่อโรงเรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้ว รัฐบาลก็อาจงดการช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวนี้

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ที่พบว่าโรงเรียนมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยนั้นหากพิจารณาโดยรายละเอียดตามรายข้อคำถามในแบบสอบถาม จะพบว่ามีบางเรื่องที่

มีปัญหายู่ในระดับปานกลาง หรือค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ปัญหาเรื่อง การลาออกของครูผู้สอน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทำให้โรงเรียนขาดครูทำการสอนอย่างกระชั้นชิด ซึ่งเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชนะ ธนะสมบูรณ์ (2526 : 109) ที่พบว่า ปัญหา ของผู้บริหารในเรื่องครูลาออกกระชั้นชิด เมื่อสอบถามบรรจุเข้ารับราชการ ได้นั้นเป็นเรื่องธรรมดา ที่เกิดขึ้นเสมอ สำหรับโรงเรียนเอกชนซึ่งการที่เป็นเช่นนี้คงจะเนื่องมาจากครูผู้สอนได้งาน ใหม่ที่ดีกว่า และโรงเรียนก็ไม่ได้มีสัญญาผูกมัดครูผู้สอนไว้แต่อย่างใด ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้อง กับผลวิจัยของ พา ไชยเดช (2514 : 4, 111) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่อาศัย โรงเรียนเป็นสถานที่พักพิงชั่วคราวเท่านั้น เมื่อใดที่เขาพบช่องทางใหม่ที่ดีกว่าก็จะลาออกจาก โรงเรียนไป ซึ่งการลาออกทำให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียนได้ แต่อย่างไรก็ตามตรวจ ใดที่โรงเรียนเองก็ยังไม่สามารถสรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่ โรงเรียนต้องการมาสอนได้ ตลอดจนโรงเรียนยังขาดการบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความสุข และการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงานได้ โรงเรียนก็ควรจะต้องยินยอมให้ครู ที่ทำการสอนอยู่ลาออกไป เมื่อเขาสามารถหางานที่ดีกว่าได้ หากมีการยับยั้งหรือหน่วงเหนี่ยว ก็น่าจะไม่เป็นการยุติธรรมต่อครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรหาทางแก้ไข โดยควร จะต้องรีบปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงโดยเร็วในทุกด้าน โดยเริ่มตั้งแต่ด้านการสรรหาบุคลากร จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งจะต้องพยายาม ทำให้ได้อย่างถูกต้องตามหลักการหากมีปัญหาลาออกสมควรจะปรึกษาหารือร่วมกันในกลุ่ม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ด้วยกัน ตลอดจนขอความช่วยเหลือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งมีหน้าที่ ดูแลช่วยเหลือโรงเรียนโดยตรงอยู่แล้ว ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ดีขึ้นได้

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการ ศึกษาอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารโรงเรียนที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ มหานคร โดยสรุป และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติที่ตั้งไว้ แสดงว่า

ตัวแปรด้านพฤติกรรมการศึกษานี้ไม่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดคะแนนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนที่มีพฤติกรรมการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และผู้บริหาร โรงเรียนที่มีพฤติกรรมการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป บริหารงานอยู่ในโรงเรียนประเภทเดียวกันมีการกิจและปฏิบัติ งานในลักษณะคล้ายคลึงกัน พบเห็นและประสบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน เหมือนกัน ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีพฤติกรรมการศึกษาแตกต่างกันที่มี ต่อปัญหาดังกล่าวแล้ว จึงเป็นไปในลักษณะเหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการ ศึกษาในระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของครู ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพ มหานคร โดยสรุป และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดง ว่าตัวแปรด้านประสบการณ์ในการสอน ไม่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดคะแนนของครูผู้สอนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบ การณ์ในการสอน 5 ปีขึ้นไป ได้รับผลจากการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน และได้รับรู้ ต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากรในลักษณะเหมือนกัน หรือพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อปัญหาดังกล่าวแล้ว จึงเป็นไปในลักษณะ เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน

ความคาดหมายและผลกระทบ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีว ศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสาเหตุใด สาเหตุหนึ่ง หรือหลายสาเหตุดังต่อไปนี้ เหตุจากผู้บริหาร โรงเรียนอาจไม่มีความรู้ความ

เข้าใจอย่างแท้จริงในหลักการและวิธีการบริหารงานบุคลากร หรืออาจไม่เห็นความสำคัญอย่างจริงจังของการบริหารงานบุคลากร เหตุจากการที่โรงเรียนมุ่งบริหารงานไปในเชิงธุรกิจมากเกินไป เหตุจากการขาดแคลนทุนทรัพย์ที่จะต้องใช้จ่ายเพื่อให้การบริหารงานบุคลากรบรรลุผล และเหตุจากการที่โรงเรียนขาดการแนะนำช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็อาจเป็นสาเหตุของปัญหาได้ ซึ่งเมื่อได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วก็คาดหวังว่าปัญหาเรื่องการขาดครูปัญหาครูขาดขวัญกำลังใจจะลดน้อยลง

แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นในบางเรื่องทางโรงเรียนไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวของโรงเรียนเอง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนอาจไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคลากร จึงจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเอกชนหลายประเภททั้งการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน หากหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาเอกชนนี้จะแบ่งแยกให้หน่วยงานอื่นก็ต้องให้หน่วยงานราชการหลายกรมรับผิดชอบการศึกษาประเภทต่าง ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา เป็นต้น

สำหรับโรงเรียนเอกชนนอกระบบโรงเรียน หรือที่เรียกว่าโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (2) เหล่านี้เองก็มีการเปิดทำการสอนหลักสูตรหลากหลายสาขา ระยะเวลาในการศึกษาก็แตกต่างกันไป มีการเปิดดำเนินการได้ง่ายและล้มเลิกได้เรื้อยากแก่การติดตามประเมินผล

ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีหน้าที่จัดการศึกษาและดูแลรับผิดชอบการศึกษาประเภทดังกล่าวไม่สามารถติดตามดูแลโรงเรียนประเภทนี้ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยังไม่สามารถทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับโรงเรียน จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือหรือก่อให้เกิดปัญหาในด้านกฎหมายได้ (สวัสดิ์ อุดมโภชน์. 2532 : 2-3)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เห็นควรที่ผู้บริหารโรงเรียนเองจะต้องรีบช่วยกันหาทางแก้ไข โดยการระดมความคิดในกลุ่มของโรงเรียนเอง โดยการจัดตั้งเป็นสมาคมมีคณะกรรมการบริหาร และควรเริ่มต้นกันที่การพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหาร โดย

เฉพาะการบริหารบุคลากรของผู้บริหารเอง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหามาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา อีกทั้งอาจจัดการประชุมสัมมนา เพื่อหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ อันจะทำให้โรงเรียนมีมาตรฐานทางการ ศึกษาดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ผู้สนใจมาเรียนมากขึ้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการ ศึกษาในระบบก็จะอยู่ได้ด้วยความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และสามารถขยายขอบเขตของงานได้ กว้างขวางและเจริญก้าวหน้าได้ยิ่งขึ้น มิฉะนั้นแล้วคงจะเป็นการยากที่โรงเรียนจะสามารถ ดำเนินกิจการต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอก ระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาการบริหารบุคลากรใน ด้านต่าง ๆ โดยสรุปอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรจะต้องมีการพิจารณาหาทางแก้ไขกันไป สำหรับประเด็นปัญหาสำคัญที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ มีเรื่องให้ผู้วิจัยเห็นควรเสนอแนะเพื่อให้ มีการพิจารณาแก้ไขต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. ปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษ และมี คุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ ไม่อยากสมัครเข้าทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีว ศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพราะรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มั่นคง และไม่ ก้าวหน้านั้น ในเรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรพิจารณาจัดสรร หรือ ให้การสนับสนุนในเรื่องการเงิน โดยการจัดตั้งเป็นกองทุนในลักษณะต่าง ๆ เช่น กองทุน สงเคราะห์ กองทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน ให้มีความเจริญก้าวหน้าทันสมัยยิ่งขึ้น หรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ใน เรื่องการรักษาพยาบาล ฯลฯ ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ครูผู้สอนอีกด้วย

2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ทางการบริหารงานบุคลากร ไม่มี ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู หรือ ไม่มีเวลาและทุนทรัพย์ที่จะไปอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นวิชาที่ต้องมีการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ ในเรื่องนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรพิจารณาจัดทำโครงการ เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เช่น การอบรม สัมมนา ให้ความรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู และเพิ่มพูนความรู้ในวิชาภาษาอังกฤษ โดยเลือกรูปแบบและการใช้เวลาในการพัฒนาที่เหมาะสม โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งในเรื่องนี้ ถ้าทำได้สำเร็จก็จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารงานบุคลากรในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลทำให้ปัญหาการขาดครู และปัญหาครูขาดขวัญกำลังใจจะลดน้อยลงไปได้อย่างจริงจัง

3. ปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอน ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ทำให้มีปัญหในเรื่องการถ่ายทอดวิชาความรู้แก่นักเรียน ในเรื่องนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรพิจารณาช่วยเหลือ ในการพัฒนาครูผู้สอนที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาเหล่านี้ ให้มีความรู้ในเรื่อง เทคนิคในการสอน จิตวิทยาการศึกษา ตลอดจนจรรยาบรรณของครู ฯลฯ โดยเลือกรูปแบบและการใช้เวลาพัฒนาที่เหมาะสม โดยหวังผลให้โรงเรียนประเภทนี้ดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ ก็จะทำให้การสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งกำลังมีความจำเป็นต้องใช้ในสังคมปัจจุบันนี้ ประสบผลสำเร็จ ได้นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ในภาษาต่างประเทศได้อย่างดียิ่งขึ้น ซึ่งถ้าทำได้ก็จะช่วยให้โรงเรียนได้รับความนิยมจากประชาชนมากขึ้น อันจะส่งผลให้โรงเรียนมีรายได้ สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคต

4. ปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษหายาก โดยเฉพาะครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา และครูลาออกจากโรงเรียนอย่างกระชั้นหัน ทำให้เป็นปัญหาต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ ในเรื่องนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์ประสานงานเกี่ยวกับ การรับสมัครครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ โดยช่วยในเรื่องการประชาสัมพันธ์แห่งที่ตั้งของโรงเรียนที่เปิดสอนในแต่ละเขต เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้สนใจที่จะเรียนวิชาภาษาอังกฤษได้ทราบ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจจะสมัครเป็นครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษอีกด้วย นอกจากนี้ทางศูนย์ประสานงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อาจทำหน้าที่ทดสอบความรู้ ความสามารถของครูที่มาสมัครงาน ซึ่งจะทั้งครูชาวไทยและครูชาวต่างประเทศเจ้าของภาษา แล้วออกไปรับรองให้กับครูที่ได้รับการทดสอบแล้ว จะทำให้ทางโรงเรียนได้ครูผู้สอนที่มีมาตรฐานต่อไป

5. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ไม่มีเวลาไปเข้ารับการอบรม สัมมนา ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร ในเรื่องนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน ควรพิจารณาจัดส่งเอกสารทางวิชาการ เอกสารการพัฒนาศุคลากร เอกสารการประชุมสัมมนา หรือเอกสารพัฒนาคุณภาพการสอน ฯลฯ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่จะเป็น ประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยจัดส่งให้แก่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ก็จะ ช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านบุคลากร ได้ดีขึ้น ส่วนครูผู้สอน ก็จะสามารถพัฒนาตนเองในด้านการสอน และในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก เป็นอันมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ควรเพิ่มพูนความรู้ในด้านการบริหารงานบุคลากร โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติม ทั้งโดยการไปศึกษานอกสถานที่หรือศึกษา ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มความรอบรู้การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ควรรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นสมาคม มีคณะกรรมการ บริหาร เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในการแก้ปัญหา และพัฒนา โรงเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังกัน ขอสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันพึงได้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หรือเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม สังคม และประเทศชาติต่อไปอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะ ของผู้เรียนอีกฝ่ายหนึ่ง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

2. ควรมีการวิจัยปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ศึกษาประเด็นสำคัญโดยละเอียด เป็นรายด้านเฉพาะแต่ละด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาให้ได้อย่างครอบคลุมกว้างขวาง และชัดเจนยิ่งขึ้น

નવરસાન

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสว่าง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- กิจจา กาน्हง. การศึกษาแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและนิสิตที่เรียนต่างระดับชั้นปีและต่างแผนการเรียนกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พินิจโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก, 2531. อุดສຳເນາ.
- กิตติมา ประดิษฐ์. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : หจก. ธนาคารพิมพ์, 2529.
- แก้ว แกมกาญจน์. "เอกชนกับการศึกษาออกโรงเรียน," วารสารการศึกษาออกโรงเรียน. 26(147) : 1 ; ธันวาคม 2531 - มกราคม 2532.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2530. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.
- _____. สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2531. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.
- _____. สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2532. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- _____. สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.
- _____. สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.
- _____. แผนการพัฒนการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ฉบับร่าง. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน, 2534.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "ประวัติโรงเรียนราษฎร์," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 16(2) : 49 ; ธันวาคม 2524 - มกราคม 2525.
- จิรพจน์ สุนาถนวิชัยกุล. สภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อุดສຳເນາ.

- จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มิตรเจริญการพิมพ์, 2518.
- จำรัส นองมาก. "นโยบายในการส่งเสริมโรงเรียนมาตรา 15(2)," วารสารกองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2(16) : 10-19 ; กรกฎาคม 2532.
- ชนะ ธนะสมบูรณ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526. อัดสำเนา.
- ชนันต์สวัสดิ์ ชมพูนุช, ม.ร.ว. คนสำคัญต่างชาติในประวัติศาสตร์ไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทยการ, 2515.
- ชาน เตียวสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.
- ชัยมงคล (นามแฝง). "มองครูในสถานการณ์ปัจจุบัน," การศึกษาเอกชน. 10 : กรกฎาคม 2526.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. "การรวมการศึกษานอกระบบกับการศึกษาในระบบเข้าด้วยกันเพื่อทำการประณการศึกษาให้เป็นสากล," วารสารการศึกษานอกโรงเรียน. 27(154) : 12 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2533.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- ฉัฐฉิ ธรรมกุลมงคล. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทการศึกษานอกระบบ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ธิดา หอวัฒนกุล. "การศึกษาเอกชนนอกระบบ : การศึกษาเพื่อนาคต," วารสารกองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 4(34) : 17-20 ; มกราคม 2534.
- นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2529.

- นิจ เมืองทอง. ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทด้านบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียน
เอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
อัดสำเนา.
- นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2520.
- นิภา สันสอาดจิต. การสำรวจความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษของหน่วยราชการ และ
รัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.
อัดสำเนา..
- บวรจง ชูสกุลชาติ. "แนวคิดและวิถีการร่วมมือระหว่างภาคีรัฐบาลและเอกชนในการจัดการ
ศึกษานอกระบบ," วารสารการศึกษานอกโรงเรียน. 3(7) : 5-7 ; มกราคม -
เมษายน 2531.
- บุญเชิด ภัยไธอันตพงษ์. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาค
วิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. "การศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 16(5) : 3 ;
มิถุนายน - กรกฎาคม 2525.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร,
2528.
- ประชุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอน เรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- ปรีชา ตงมณี. "การจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่
การเป็นสังคมเกษตรอุตสาหกรรมและบริการ," วารสารการศึกษานอกโรงเรียน.
27 (155) : 34 - 36 ; เมษายน - พฤษภาคม 2533.
- พรณี อยู่สุข. "ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไทย,"
นิตยสารท้องถิ่น. 25(3) : 1-19 ; มีนาคม 2528.

- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เมต, 2526.
- _____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุล
การพิมพ์, 2530.
- _____. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529
- พา ไชยเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อุดสาเนา.
- พิชัย รัตตกุล. "ความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดการศึกษาอกระบบ,"
วารสารการศึกษานอกโรงเรียน. 2(6) : 13 - 14 ; กันยายน - ธันวาคม
2530.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. การบริหารงานบุคคล เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 8 - 15.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช, 2534.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อุดสาเนา.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.
- _____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- มยุรี จารุปาณ. "บทนำ," วารสารศึกษานแห่งชาติ. 23(6) : 2 ; สิงหาคม -
กันยายน 2532.
- มัย สุขเอี่ยม. ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อบทบาทการบริหารบุคลากรของครู
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อุดสาเนา.
- เมธี ปิลันธนาณนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- _____. การบริหารอาชีวและเทคนิคการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2533.
- รุ่ง แก้วแดง. "นโยบายในการส่งเสริมโรงเรียนมาตรา 15(2)," วารสารกองทุน
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2(16) : 4-5 ; กรกฎาคม 2532.

- รุ่ง แก้วแดง สวัสดิ์ อุดมโกชน์ และสวัสดิ์ ไพธัสิตา. เอกสารประกอบการประชุม
สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาและศิลปศึกษา ม.15 (2) ระหว่างวันที่
16 - 17 กันยายน 2532 ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ต.ไผ่เชิง
อ.สามพราน จ.นครปฐม. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิมพ์เศ, 2519.
- _____. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ :
โรงพิมพ์หนังสือการพิมพ์และโฆษณา, 2523.
- วิจิตร ศรีสอ้าน จุมพล ทิมพานิช และกุลธนา ธนาพงศ์ธร. การบริหารงานบุคคล
เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธราช, 2534.
- วินัย สายหงษ์. "การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพ," วารสารการศึกษานอก
โรงเรียน. 25(143) : 3-4 ; เมษายน - พฤษภาคม 2533.
- วิมลชัย มูลศิลป์. "การพัฒนาของการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 23(6) :
20 ; สิงหาคม - กันยายน 2532.
- สมบุรณ์ ศาลายาชีวิน. "ขวัญ กำลังใจของบุคลากร," การศึกษานอกโรงเรียน 24
(137) ; เมษายน - พฤษภาคม 2530.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. 2517.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2523.
- สมาน รังสิโยภักย์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประชาชน, 2531.
- สวัสดิ์ อุดมโกชน์. "ใคร ทำไม อย่างไร กับนอกระบบโรงเรียน," วารสารกองทุน
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2(22) : 27-28 ; มกราคม 2533.

- สิริสุภาว์ โอกาสสกุลชัย. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า ตามการรับรู้ของตนเองและพึงคับ
บัญชาเบื้องต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
อัดสำเนา.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน วัชโรทยกุล. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 12.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2533.
- สุนทร สุนันทชัย. การวางแผนการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กองนโยบายและ
แผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี,
2530.
- สุไร พงษ์ทองเจริญ. "ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษในระดับอุดม
ศึกษา," มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 11(2) : 64 ; 2522.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2516.
- อรพินทร์ กลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524. อัดสำเนา.
- อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.
- อุทัย หิรัญไธ. หลักบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์, 2531.
- อุษา กาญจนสถิตย์. การสำรวจความต้องการการใช้ภาษาอังกฤษในวงการธุรกิจ.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523. อัดสำเนา.
- อำนวยการ ไมยฤทธิ์. การศึกษานโยบายการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. 2532. อัดสำเนา.

- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
5 th. ed. New York : Macmillan Publishing Co., 1985.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd. ed. New York : Macmillan Publishing Co., 1976.
- Chruden, Herbert J. and others. "The Nature and Development of the Personnel Field," Personnel Development. Cincinnati, Ohio : The South - West Publishing, 1968.
- Davis, Keith. Human Relation at Work. New York : McGraw - Hill, 1967.
- Delecco, John P. The Psychology of Learning and Instruction.
New Jersey : Perntice - Hall, Inc., 1968.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd ed.
Tokyo : McGraw-Hill Kagaksusha, Ltd., 1971.
- French, Wendell L. The Personnel Management Process. 4th ed.
Boston : Houghton Mifflin Company, 1978.
- Harbison, Frederick and Charles A. Myers. Education Manpower and Economic Growth. New York : McGraw - Hill Book Co., 1964.
- Heneman and others. Managing Personnel and Human Resources Strategies and Programs. Homewood, Ill. : Dow Jone - Irwin, Inc., 1981.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara B. Synderman.
The Motivation to work. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons Inc., 1975.

Kingsbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students.
Bangkok : Institute of Public Administration, 1963.

Kohout, Frank J. Statistics for Social Scientists : A Coordinated
Learning System. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1974.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities," Journal of Educational and
Psychological Measurement. 30(3) : 607-610 ; 1970.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper &
Row, 1970.

Mistry, Romy J. "Improve College Teaching : Model - Faculty
Development Program for an India Unitary University,"
Dissertation Abstracts International. 39 : 708 - A ;
August, 1978.

Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. 3rd ed. New York :
Harper & Row, 1973.

Sagarik, Panninee. "English for Academic Purposes in Thailand-an
Overview," Pasaa. 9(1) : 7-10 ; 1979.

Warren, Fienberg Marvin. "Analysis of Guidelines for Inservice
Teacher Education Practices in Selected School - Grades 5-9,"
Dissertation Abstracts. 35(6) : 356 - A ; December, 1974.

Wayne, Mondy R. and Robert M. Noe. Human Resource Management.
4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Yoder, Dale. Personnel Principles. New Jersey : Prentice - Hall,
Inc., 1963.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก.

- หนังสือขอข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
- หนังสือขอเชิญเป็นประธานสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญหานีพันธ์
- หนังสือขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญหานีพันธ์

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0129

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวันดี พูลสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชา
เอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภท
การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนใน
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ผู้มีความควบคุมดูแลของ

รศ. กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ ประธาน

รศ. ดร. สมสรวง วงษ์น้อย กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอข้อมูลเรื่อง ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
ในปี 2534 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/2128

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอลาขอความอนุเคราะห์
เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวันดี พูลสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชา
เอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภท
การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ตามที่คณะของผู้บริหาร โรงเรียนและ
ครูผู้สอน

จะ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ ประธาน

รศ. ดร. สมสรวง วงษ์น้อย กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

โรงเรียนมัธยมศึกษา

1/19-23 พ.ระดิพัทธ์ 3 ถ.ระดิพัทธ์

เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

สิงหาคม 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน

ข้าพเจ้า นางวันดี พูลสวัสดิ์ ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์อย่างดียิ่งในเรื่องดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงขอกราบเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบถาม โดยขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความในแบบสอบถามชุดนี้ เป็นข้อความที่เหมาะสมที่จะใช้วัดคุณลักษณะที่ต้องการหรือไม่ แล้วโปรดบันทึกผลการพิจารณา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง (เหมาะสม, ไม่เหมาะสม) เพียงข้อละ 1 ช่อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวันดี พูลสวัสดิ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/2201

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางวันดี พูลสวัสดิ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชา
เอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภท
การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ตามที่เสนอของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ. กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ ประธาน

รศ. ดร. สมสรวง วงษ์น้อย กรรมการ

สิ่งที่ผลิตคือขอความอนุเคราะห์คือ ขออนุญาตให้ผู้บริหาร และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2535
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

กันยายน 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามในการวิจัยจำนวน ชุด

ดิฉัน นางวันดี พูลสวัสดิ์ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน" ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องได้ข้อมูลบางประการจากท่าน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง และผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลนี้เป็นความลับ จะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีโดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อ

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี การวิจัยครั้งนี้จะได้ผลสมบูรณ์ตามที่คาดหวังก็ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวันดี พูลสวัสดิ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0461

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นประธานสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญญานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีภาพสินธุ์

ตามที่ นางวันดี พูลสวัสดิ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษาได้ทำ
ปัญญานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท
การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน" โดยมีท่านเป็นประธานควบคุมการทำปัญญานิพนธ์

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดให้มีการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญญานิพนธ์ของนิสิตผู้
ในวันที่ 29 มีนาคม 2536 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้อง 12-202 ก. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเป็นประธานสอบปากเปล่าปัญญานิพนธ์ของนิสิต ตามวันเวลา
และสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/0462

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญญานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษา

ตามที่ นางวันดี พูลสวัสดิ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษาได้ทำ
 ปัญญานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท
 การศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของ
 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน" และภาควิชาติดต่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นกรรมการ
 สอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญญานิพนธ์แล้วนั้น

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดได้พิจารณาแล้วเห็นชอบว่าท่านเป็นผู้มีความเหมาะสมยิ่ง
 ในหน้าที่นี้ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านไปเป็นกรรมการ ในการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับปัญญานิพนธ์
 ของนิสิตผู้นี้ ในวันที่ 29 มีนาคม 2536 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้อง 12-202 ก.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบพระคุณและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างสูงที่จะได้รับความร่วมมือ
 จากท่าน

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ข.

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- ตารางดัชนีความเหมาะสมเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
2. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนประเภทนี้ให้มากยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามนี้ทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นที่ถามในตอนที่ 2 พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากร
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง
5. ความคิดเห็นของท่านที่ตอบในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อตัวท่านแต่จะให้ผลดีต่อการนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ

วันดี พูลสวัสดิ์

นิสิตปริญญาโท ปี 2

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ 1. ตำแหน่งของท่าน

- [] ผู้รับใบอนุญาต
- [] ผู้จัดการ
- [] ครูใหญ่
- [] ครูผู้สอน

ข้อ 2. วุฒิกการศึกษาของท่าน

- [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
- [] ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 3. ประสบการณ์ในการสอนของครู (เฉพาะครูผู้สอนตอบ)

- [] ต่ำกว่า 5 ปี
- [] ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบทีละข้อ แล้วให้ความเห็นว่า

การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนของท่านตามประเด็นปัญหาในแต่ละข้อนั้นมีปัญหายอยู่ในระดับใด (มาก, ปานกลาง, น้อย) แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่ท่านเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น

ระดับปัญหามาก หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นเกิดขึ้น และพบเห็นเป็นประจำ

ระดับปัญหปานกลาง หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นเกิดขึ้น และพบเห็นเป็นบางครั้งบางคราว

ระดับปัญหาน้อย หมายถึง ประเด็นปัญหานั้นไม่ค่อยเกิดขึ้น หรือไม่พบเห็นปัญหานั้นเลย

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
	<u>การสรรหาบุคลากร</u>			
1	การคัดเลือกครูผู้สอน กระทำในระยะเวลาอันจำกัดทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ			
2	การ ได้ครูผู้สอนที่ขาดประสบการณ์ในการสอนมาทำการสอน			
3	โรงเรียนรับครูที่ไม่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษดีพอมาทำการสอน			
4	โรงเรียนไม่ได้เปิด โอกาสให้บุคคลทั่วไปได้ทราบประกาศการรับสมัครครูสอนวิชาภาษาอังกฤษ			
5	โรงเรียนไม่มีการทดสอบความรู้ครูผู้สอนก่อนรับเข้าสอน			
6	โรงเรียนรับครูผู้สอนด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างเดียวทำให้ได้ครูผู้สอนที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร			
7	โรงเรียน ไม่ได้ติดตามประเมินการทดลองการสอนของครู			
8	ครูผู้สอนที่มีทั้งวุฒิการสอนภาษาอังกฤษ และมีความรู้ความสามารถในการสอนหายาก จึงจำเป็นต้องรับครูที่มีวุฒิการศึกษาวิชาที่พื่อนมาทำการสอน			
9	โรงเรียนรับครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษ แต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนมาทำการสอน			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
10	ผู้บริหาร ไม่ได้วางแผนการรับสมัครครูผู้สอนไว้ล่วงหน้า			
11	ครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา มักจะหาได้ยาก			
12	ครูชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาที่หาได้มักจะอยู่ทำ การสอนในช่วงเวลาสั้น ๆ แล้วก็ลาออกไป			
	<u>การบำรุงรักษาบุคลากร</u>			
13	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ แก่ครูผู้สอน ไม่เหมาะสม และ/หรือเพียงพอ ...			
14	คำตอบแทน ไม่เป็นที่พอใจแก่ครูผู้สอน			
15	อุปกรณ์ในการสอนที่จัดให้ครูใช้ในการเรียนการสอน ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร			
16	ครูผู้สอน ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการจัด หรือการพัฒนาการเรียนการสอน			
17	อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ			
18	โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้กับครูผู้สอนมากเกินไปทำให้ ครูผู้สอนเกิดความเครียด			
19	โรงเรียน ไม่มีการบันทึกข้อมูลการทำงานของครูผู้สอน สำหรับการพิจารณาความดีความชอบของครู			
20	โรงเรียน ไม่มีการจัดสวัสดิการด้านการเงิน เช่น ให้เบิก เงินเดือนล่วงหน้าแก่ครูผู้สอน			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
21	โรงเรียนไม่ได้แจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ ครูทราบ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึก ไม่มั่นคงในอาชีพ			
22	ครูผู้สอนมีชั่วโมงสอนมาก ทำให้ผลการเรียนการสอนไม่ดี เท่าที่ควร			
23	โรงเรียนจัดสวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่ครู ผู้สอนน้อยเกินไป หรือ ไม่มีเลย			
24	โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอน ได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น			
25	การรับนักเรียนมากในแต่ละชั้นเรียน ทำให้การเรียน การสอน ไม่ได้ผลเท่าที่ควร			
26	โรงเรียนไม่ได้จัดชั่วโมงให้ครู ได้สอนติดต่อกันทำให้ครู ต้องเสียเวลาคอยสอนในชั่วโมงต่อไป			
27	ครูผู้สอนไม่สามารถพบผู้บริหารได้ในเวลาอันควร เมื่อ ต้องการปรึกษา			
28	ผู้บริหาร ไม่มีเวลาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน			
29	ครูผู้สอนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น			
30	ครูที่ทำการสอนดีไม่ได้รับการตอบแทนที่น่าพอใจเท่าที่ควร			
31	ครูผู้สอนได้รับความสนใจจากผู้บริหาร โรงเรียนน้อยทำให้ ขาดขวัญและกำลังใจ			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
	<u>การพัฒนาบุคลากร</u>			
32	โรงเรียนไม่ได้แจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานสอนอย่างชัดเจน			
33	โรงเรียนไม่มีการนิเทศภายใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า			
34	ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน			
35	โรงเรียนไม่มีการจัดมุมทางวิชาการ หรือห้องสมุดให้กับครูผู้สอน เพื่อพัฒนาตนเอง			
36	โรงเรียน ไม่ได้จัดบริการเอกสารทางวิชาการใหม่ ๆ ให้ครูผู้สอน ได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง			
37	โรงเรียน ไม่ได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพได้ดีขึ้น			
38	โรงเรียน ไม่สนับสนุนให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนางาน			
39	ผู้บริหารไม่มีเวลาในการไปอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า			
40	โรงเรียน ไม่ได้ให้โอกาสครูผู้สอนเสนอแนะในการเลือกซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียน			
41	โรงเรียน ไม่มีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาภาษาอังกฤษมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาการสอนของครู			

ข้อ	ประเด็นปัญหา	ระดับปัญหา		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
42	ครูผู้สอน ไม่สนใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพราะขาดความรู้สึกรักในอาชีพ			
43	โรงเรียน ไม่ได้ส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาการสอนในระหว่างกันเอง			
	<u>การให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>			
44	ครูผู้สอนลาออกจากโรงเรียน โดยไม่แจ้งล่วงหน้าทำให้โรงเรียนขาดครูอย่างกระทันหัน			
45	โรงเรียน ไม่ได้แจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงหลักเกณฑ์การพ้นจากงาน			
46	โรงเรียน ไม่ได้พิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องที่ครูผู้สอนขาดสอนบ่อย หรือไม่รับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นความบกพร่องที่ต้องรีบแก้ไข ทำให้มีผลถึงการให้พ้นจากงานในที่สุด			
47	โรงเรียน พิจารณาสาเหตุการลาออกของครูผู้สอนด้วยความไม่รอบคอบ			
48	โรงเรียน พิจารณาให้ครูผู้สอนพ้นจากงานด้วยความไม่เป็นธรรม			
49	โรงเรียน ไม่ได้ให้ความสนใจ และช่วยเหลือครูผู้สอนที่พ้นจากการปฏิบัติการสอนของโรงเรียน			
50	โรงเรียน ไม่ได้สร้างความเข้าใจอันดีกับครูผู้สอนที่พ้นจากงาน			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอ
แนะ ท่านสามารถตอบได้โดยเสรี ผู้วิจัยจะรักษาเป็นความลับ ไม่มีผลต่อตัวท่าน แต่จะได้ผล
ดีต่อการนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1. ปัญหาการสรรหาบุคลากร

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....
.....

2. ปัญหาการบรรจุรักษากุศลกร คือ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....
.....

3. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร คือ

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....

.....

4. ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาดังนี้

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	ดร. วิศิษฐ์ ชุมวรฐายี	รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
2	ดร. จำรัส นองมาก	รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
3	ดร. เซ็น แก้วยศ	รองอธิบดีกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
4	ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชน	ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
5	รศ. ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
6	ดร. เพ็ญแข ประจักษ์จณี	อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
7	ผศ. ทองหล่อ วิภาวิน	อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8	อาจารย์พจนา ว่องตระกูล	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
9	อาจารย์สุวดี โพธิ์สีดา	นักวิชาการกองส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
10	อาจารย์สุทิน พูลสวัสดิ์	ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ โรงเรียนบัณฑิตศาสตร์

ตาราง 18 แสดงค่าดัชนีความเหมาะสมเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ปัญหาการบริหารงาน
บุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชา
ภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ข้อที่	ดัชนีความเหมาะสม	ข้อที่	ดัชนีความเหมาะสม	ข้อที่	ดัชนีความเหมาะสม
1	1	21	1	41	1
2	1	22	0.8	42	0.6
3	1	23	1	43	1
4	0.8	24	0.8	44	0.8
5	1	25	0.6	45	1
6	0.8	26	0.8	46	0.8
7	0.6	27	0.8	47	0.8
8	1	28	0.8	48	1
9	1	29	0.8	49	0.8
10	0.8	30	0.8	50	1
11	0.8	31	0.8		
12	0.6	32	1		
13	0.8	33	1		
14	1	34	1		
15	0.6	35	1		
16	0.8	36	1		
17	0.6	37	0.8		
18	0.8	38	1		
19	1	39	0.8		
20	1	40	1		

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางวันดี พูลสวัสดิ์
เกิดวันที่	24 เมษายน 2497
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/19-23 ซอยประดิพัทธ์ 3 ถนนประดิพัทธ์ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ใหญ่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบัณฑิตศาสตร์ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
<u>ประวัติการศึกษา</u>	
พ.ศ. 2520	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบัญชี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2536	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
<u>ประวัติการทำงาน</u>	
พ.ศ. 2521 - 2523	อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบัณฑิตศาสตร์ เขตป้อมปราบ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2523 - ปัจจุบัน	อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบัณฑิตศาสตร์ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร รองผู้จัดการ ศูนย์หนังสือ ที.จี.อาร์.อี. เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

บทคัดย่อ
ของ
วันดี พูลสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
เมษายน 2536

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทศึกษานอกระบบโรงเรียน สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 67 คน และ ครูผู้สอน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้าน การสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัญหาด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทัศนระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนดังกล่าว ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

THE PERSONNEL MANAGEMENT PROBLEMS OF THE PRIVATE
NON - FORMAL ENGLISH LANGUAGE VOCATIONAL SCHOOLS
IN BANGKOK AS PERCEIVED BY
THE SCHOOL ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS

AN ABSTRACT

BY

WANDEE POOLSAWAD

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 1993

The purpose of this research was to study the personnel management problems of the private non - formal English language vocational schools in Bangkok as perceived by the school administrators and instructors. The problems investigated consisted of 4 steps : The recruitment, the retention, the development and the retirement of the school personnel.

The sample consisted of 67 administrators and 128 instructors. The rating-scale questionnaire constructed by the researcher was used for collecting data. The statistical analyses employed in this study included arithmetic mean, standard deviation and t-test.

The study yielded the following findings :

The whole personnel management problems of the school was at the moderate level, while the personnel recruitment, retention and development problems were also at the moderate level, but the retirement problem was at the low level.

No statistical significant differences were found when compared the opinions of both between the school administrators who hold below bachelor degree to those who hold bachelor degree and above, and between the teachers who had less than 5 years experience to those who had more.