

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ปริญญานิพนธ์
ของ
จักรพันธ์ ตอพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

373.11

๗๒๒๕๗

๖.๖

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสับเปลี่ยนการสอน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

บทคัดย่อ

ของ

จักรพันธ์ ดอพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

พฤษภาคม 2546

จักรพันธ์ ดอพล. (2546). การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทน
ครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11.
ปริญญาโท ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.กิตติมา สังข์เกษม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงจำนวนอัตรากำลังด้านครูปฏิบัติการสอนที่ทำ
หน้าที่สนับสนุนการสอนและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงต้นทุนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วน
ของครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการ
ศึกษา 11 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนการ
สอน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา
11 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 125 โรงเรียน และครูสนับสนุนการสอนจำนวนทั้งสิ้น 529 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของการจัดอัตรากำลังครูสนับสนุนการสอนใช้สถิติ
ร้อยละ การวิเคราะห์ต้นทุนในการลงทุนทางการศึกษาใช้เทคนิควิธีวิเคราะห์การหาอัตราผลตอบแทน
ต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio : B/C)

ผลการศึกษาพบว่า ค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครู
สนับสนุนการสอนมีค่ามากกว่าเกณฑ์การตัดสินใจในการลงทุน กล่าวคือ อัตราผลตอบแทนใน
การจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอนมากกว่าต้นทุนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครู
สนับสนุนการสอน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 เป็นโครงการที่สมควรลงทุนและเป็น
ประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐบาล

COST EFFECTIVENESS OF MANPOWER PLANNING FOR THE REPLACEMENT
SUPPORTING TEACHERS AT SECONDARY SCHOOL LEVEL OF THE GENERAL
EDUCATION DEPARTMENT, EDUCATIONAL REGION XI/

AN ABSTRACT
BY
JAKKAPHAN TOPOL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of education
at Srinakharinwirot University
May 2003

Jakkaphan Topol. (2003). *Cost effectiveness of manpower planning for the replacement of supporting teachers at secondary school level of the General Education Department, Educational XI*. Master thesis, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist.Prof. Dr.Kittima Sungkasem, Assist.Prof.Uthai Choothamkhachorn.

The purposes of this study aimed to educate manpower planning of supporting teachers and compare with the cost of education investment in the part of supporting teachers and employed teacher in secondary level school of The General Education of Department, Educational Region XI. The questionair were used to collect status, which is the personnel surveyor for supporting teacher. The research samples of this study, for examples the secondary school level of The General Education Department, Educational Region XI, the ecadamic year 2001, the amount of 125 samples and the total of supporting teacher 529 people.

Percentage was used to analyze the status and general data ;The analysis of the education investment was analyzied by the technical method of The Benefit-Cost Ratio (B/C Ratio).

The result was illustrated as follows :

The Benefit-Cost Ratio (B/C) of manpower planning for the replacement of supporting teachers were more than the rate of decision for the investment, that was the rate of return for the replacement of supporting teachers was more than the cost of the replacement. It was confirmed that the replacement of supporting teachers in secondary schoo levels school of The General Education Department, Educational Region XI, was worthy investment program and useful for the government sector.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ของ
นายจักรพันธ์ ดอพล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

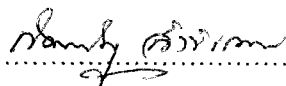


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

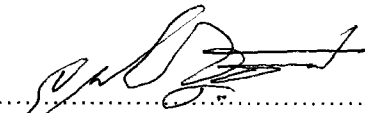
วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)



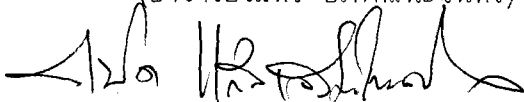
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย ชูธรรมขจร)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒน์มนตรี)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์กานต์ แก้วเจริญไพศาล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือและความเมตตาจาก ผศ.ดร.กิตติมา สังข์เกษม ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุเมธ ลัมศิริเจริญศรี และ ผศ.อุทัย ชูธรรมขจร กรรมการควบคุมการปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณนางสุภาพ มุ่งการนา นายสมเกียรติ พึ่งคุณไทรรัตน์ นางสาวสุทิดา สุขพูน และนายอนันต์ศิลป์ พงษ์พาณิชย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นอย่างดีตลอดจนให้คำปรึกษาและอนุเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณพี่ ๆ ฝ่ายวางแผนและอัตรากำลัง กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจในการทำวิจัย รวมทั้งเพื่อนนิสิตปริญญโทเศรษฐศาสตร์การศึกษารุ่นที่ 2 ทุกคน และผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ให้การช่วยเหลือและคำแนะนำ ให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาตั้งแต่ต้นจนกระทั่งปัจจุบัน ตลอดจนขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่เกื้อหนุนและมีส่วนช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และขออุทิศถึงพระคุณคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพและซาบซึ้ง ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถจนทุกวันนี้

จักรพันธ์ ตอพล

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

จาก

“ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2546”

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2546

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
ข้อดกมลเบื้องต้น.....	4
นียมศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ประวัติกรมสามัญศึกษา.....	8
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมสามัญศึกษา.....	8
นโยบายของกรมสามัญศึกษา.....	9
อำนาจหน้าที่ของโรงเรียน.....	10
การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.....	11
หลักการและเหตุผล.....	11
วัตถุประสงค์.....	11
แนวทางการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา.....	12
การดำเนินการ.....	18
การจัดอัตรากำลัง.....	18
ความหมายของการจัดอัตรากำลัง.....	18
ความสำคัญของการจัดอัตรากำลัง.....	20
หลักของการจัดอัตรากำลัง.....	23
แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง.....	24
สภาพการจัดอัตรากำลังโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11....	27
การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอน..	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	52
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	53
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	55
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	55
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก แสดงการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนใช้บุคลากรด้าน	
ครูสนับสนุนการสอน ปีการศึกษา 2544.....	61
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจ.....	80
ภาคผนวก ค จดหมายขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	82
ภาคผนวก ง แบบสำรวจเพื่อการวิจัย.....	85
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	87

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดของโรงเรียนจำแนกตามห้องเรียน ปีการศึกษา 2544.....	12
2 เกณฑ์ครูในหมวด หัวหน้าหมวด รองหัวหน้าหมวด ปีการศึกษา 2544.....	13
3 จำนวนตำแหน่งครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน แต่ละหน้าที่ ปีการศึกษา 2544.....	17
4 ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544.....	27
5 อัตราความขาด-เกินของอัตรากำลังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544.....	28
6 บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544.....	30
บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา จังหวัดนครราชสีมา.....	30
บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา จังหวัดชัยภูมิ.....	31
บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา จังหวัดบุรีรัมย์.....	32
บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา จังหวัดศรีสะเกษ.....	33
บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา จังหวัดสุรินทร์.....	34
7 การสุ่มตัวอย่าง (โดยแยกตามขนาดโรงเรียน).....	42
8 ร้อยละของครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 จำแนกตามสภาพ และข้อมูลทั่วไป.....	47
9 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544	50

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกของกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งกำลังครอบงำทุกประเทศทั่วโลกนั้นทำให้ต้องมีการเผชิญกับการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ กับนานาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อการพึ่งตนเองและความมั่นคง ประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะการศึกษา คือ “กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และการวิเคราะห์สาระสำคัญ : 5) ในที่สุดจึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น และได้มี พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2545

จากอดีตที่ผ่านมา ครู – อาจารย์ คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาแล้วนั้น บทบาทของครูที่มีต่อลูกศิษย์ จะต้องเปลี่ยนแปลงไป อันได้แก่ วิธีการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และที่สำคัญหน้าที่ที่ต้องระบุไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะถูกกำหนดไว้เป็นคุณลักษณะในใบประกอบวิชาชีพครูโดย “ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และการวิเคราะห์สาระสำคัญ : 24) ซึ่งกำลังจะมีใช้หลังจากมีการประกาศใช้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่

ภายใต้สภาพการณ์ที่ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจอยู่นั้น ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งรวมถึงการปฏิรูปครู ก็คือ การจัดสรรงบประมาณให้ได้เพียงพอ รวมถึง รัฐกำลังพยายามที่จะจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมดังจะเห็นได้จาก การ ยุบ รวม หน่วยงานต่างๆทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย ภายใต้ ชื่อ “ กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม” เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในหน้าที่การงาน และเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณนั้นเพียงพอกับความต้องการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากอดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นว่า ครูสนับสนุนการสอนหรือสายบริการ คือ ครูที่ทำหน้าที่ด้านธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียน วัสดุ แะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา

โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น (มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 2537 : 2) ซึ่งทุกโรงเรียนจะต้องมีครูสนับสนุนการสอน เหล่านี้และที่สำคัญจะเห็นว่า ครูปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ครูสนับสนุนการสอนที่สำเร็จการศึกษาทางด้านต่าง ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ฯลฯ ซึ่งทำให้การจัดอัตรากำลังนั้นไม่เหมาะสม เพราะครูปฏิบัติการมิได้ทำงานตรงกับความสามารถทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ จากการที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาขาดแคลนครูในสายสามัญ ดังจะเห็นได้จากการเปิดสอบบรรจุในแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่จะเรียกบรรจุสายสามัญ เป็นลำดับต้น ๆ ดังนั้นหากมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมก็จะสามารถแก้ปัญหาตรงจุดได้โดยปกติ “ การวางแผนกำลังคนหรือจัดอัตรากำลังมักจะมีคามสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เพราะไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานใด ๆ “ คน ” มักจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยตลอดเวลาความสำเร็จของงาน หากผู้บริหารได้มีการคิดวิเคราะห์และคำนึงถึงปัญหาด้านนี้เป็นหลักอยู่เสมอแล้ว ก็ย่อมแสดงว่าการตัดสินใจหรือการดำเนินการใด ๆ ต่อไปนั้นหนทางหรือโอกาสสำเร็จย่อมมีได้มาก ” (ธงชัย สันติวงศ์. 2525 : 66) ดังนั้น เมื่อมีการจัดอัตรากำลังแล้วนั้น ก็จะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและพัฒนาอยู่เสมอ

ในส่วนของงบประมาณนั้น ครูปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ครูสนับสนุนการสอน บรรจุในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 รับเงินเดือนในระดับขั้น 6,360 บาท จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งสูงสุดที่ครูเหล่านี้ได้รับคือตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 9 รับเงินเดือนในขั้น 20,640 บาท ซึ่งจะเห็นว่าจะอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการศึกษาว่าหากจ้างครูสนับสนุนการสอนที่จบทางด้าน บัญชี การเงิน ในระดับ ปวช. ถึงปริญญาตรีในอัตราเงินเดือน 4,300 – 6,360 บาท มาทำงานแทนก็สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายได้ และทำให้รัฐได้ใช้คนตรงกับความรู้ความสามารถ และทดแทนครูสายการปฏิบัติการสอนได้

ผู้วิจัยได้เลือกวิจัยในเขตการศึกษา 11 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และชัยภูมิ เนื่องจากจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของความไม่สมดุล ในการจัดอัตรากำลังของภาครัฐโดยเฉพาะในส่วน of ครูที่ทำหน้าปฏิบัติการสอนและครูที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเป็นคนในพื้นที่ จึงสามารถเห็นถึงปัญหาของการจัดอัตรากำลังคนของภาครัฐที่ไม่เหมาะสมจึงสนใจทำการวิจัย เรื่อง “ การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 สังกัดกรมสามัญศึกษา ” เพื่อเป็นแนวทางเสนอแนะให้ทางราชการนำไปใช้ในการวางแผนจัดอัตราครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิด และวิธีการทางเศรษฐศาสตร์การศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาในส่วนของการจัดอัตรากำลังคน ซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนเพื่อนำไปสู่การพิจารณาจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงจำนวนอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
2. เพื่อทำการศึกษาและเปรียบเทียบถึงต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วน of ครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. สามารถจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเกิดประสิทธิภาพ
3. สามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังด้านครูปฏิบัติการสอนในระดับมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา บทบาทหน้าที่ของครูสนับสนุนการสอน รวมถึงการจัดอัตรากำลังคนด้านครูสนับสนุนการสอน และ ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนของการจัดอัตรากำลัง ซึ่งมีแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ คือ

- กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
- สำนักงบประมาณ
- สำนักงานสามัญศึกษาเขต 11 จ.นครราชสีมา
- ผู้บริหารสถาบันการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 11

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 414 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 125 โรงเรียน (30%) โดยได้มาจากวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของเกย์ (Gay. 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่

- 1.1 วุฒิการศึกษาของครูที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน
- 1.2 ขนาดของโรงเรียน
- 1.3 ตำแหน่งของครูที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน
- 1.4 เงินเดือน
- 1.5 จำนวนคาบที่ปฏิบัติการสอน/สัปดาห์
- 1.6 จำนวนครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนในแต่ละโรงเรียน

กลุ่มที่ 2 ครูอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

กลุ่มที่ 3 ครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยในครั้งนี้ขึ้นอยู่กับช่วงของการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูประบบราชการ ดังนั้นหน่วยของการวิจัยยังคงใช้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียน

หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. กำลังคน

หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนและครูสนับสนุนการสอน

3. ครูสนับสนุนการสอน

หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและทำหน้าที่ธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ของสถานศึกษา

4. ครูปฏิบัติการสอน

หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา

5. ครูอัตราจ้าง

หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการเงินและบัญชี พัสดุ ของสถานศึกษา โดยได้รับการคัดเลือกและได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู

6. บุคลากร

หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่ครูสนับสนุนการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

7. การจัดอัตรากำลัง

หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้กระบวนการคาดคะเนความต้องการและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยด้านการวางแผนกำลังคน การกำหนดอัตรากำลังครูในโรงเรียน การใช้ตำแหน่งข้าราชการครูในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการครูในโรงเรียน

8. การจัดอัตรากำลังทดแทน

หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยให้ครูที่ปฏิบัติงานการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนกลับไปทำหน้าที่สอนอย่างเดียวแล้วนำอัตราจ้างมาทำหน้าที่ในสายสนับสนุนการสอนเพียงอย่างเดียว โดยกำหนดให้งานด้านสนับสนุนที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ

9. เขตการศึกษา 11

หมายถึง เขตพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษและชัยภูมิ

10. คาบ

หมายถึง จำนวนเวลาปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดย

1 คาบ เท่ากับ 50 นาที

1 วัน เท่ากับ 8 คาบ

1 สัปดาห์ เท่ากับ 40 คาบ

11. ขนาดของโรงเรียน

หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พุทธศักราช 2541 ซึ่งได้กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้ 4 ขนาด ดังนี้คือ

<u>ขนาดของโรงเรียน</u>	<u>จำนวนห้องเรียน</u>
ขนาดเล็ก	1-12 ห้องเรียน
ขนาดกลาง	13-36 ห้องเรียน
ขนาดใหญ่	37-60 ห้องเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	61 ห้องเรียนขึ้นไป

12. ต้นทุน

หมายถึง สัดส่วนระหว่างเงินเดือนของครูอัตราจ้างกับชั่วโมงการทำงานต่อคาบ ของครูอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน

13. ผลตอบแทน

หมายถึง เงินเดือนเฉลี่ยต่อคาบของครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนคูณจำนวนคาบของการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ทั้งนี้ถ้าผลตอบแทนปรากฏค่าเป็น

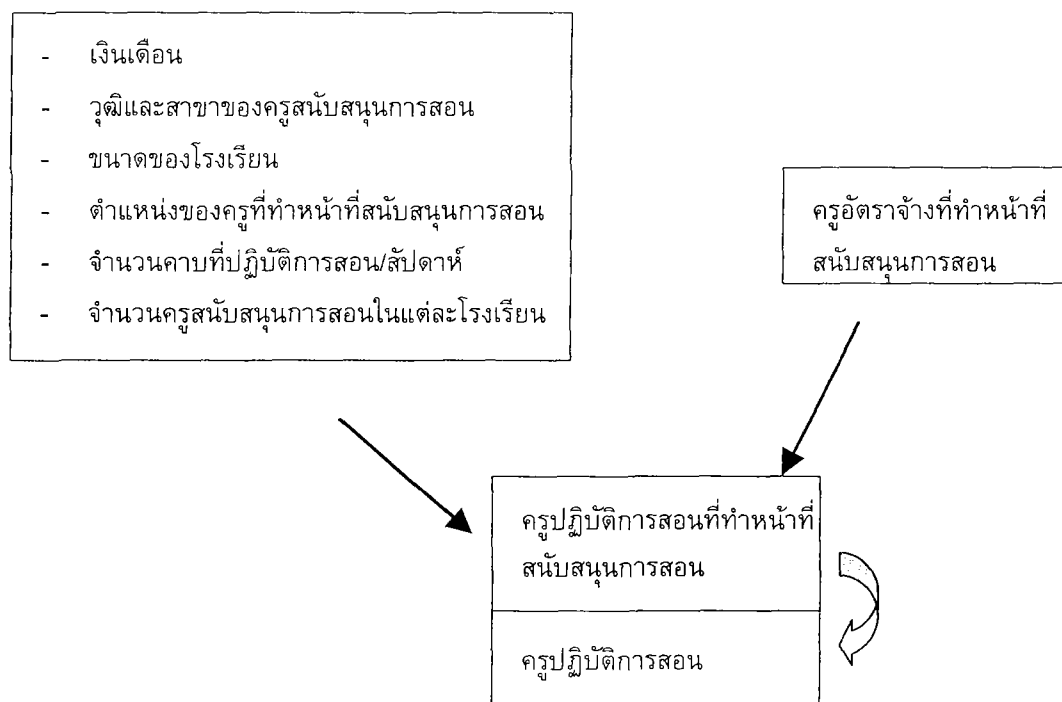
+ หมายถึง ผลตอบแทนที่รัฐบาลได้รับเพิ่มขึ้นอันเนื่องจากการจัดอัตราค่าจ้างทดแทน ทั้งนี้พิจารณาจากเกณฑ์ชั่วโมงการสอนของครูสนับสนุนการสอน/สัปดาห์ < เกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด

0 , - หมายถึง ความสูญเสียที่รัฐบาลได้รับอันเนื่องมาจากการจัดอัตราค่าจ้างทดแทน ทั้งนี้พิจารณาจากเกณฑ์ชั่วโมงการสอนของครูสนับสนุนการสอน/สัปดาห์ $\geq$ เกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

14. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

หมายถึง บทบัญญัติ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งอื่น ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 สังกัดกรมสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประวัติกรมสามัญศึกษา

- 1.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมสามัญศึกษา
- 1.2 นโยบายของกรมสามัญศึกษา
- 1.3 อำนาจหน้าที่ของโรงเรียน

2. การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

- 2.1 หลักการและเหตุผล
- 2.2 วัตถุประสงค์
- 2.3 แนวทางการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา
- 2.4 วิธีดำเนินการ

3. การจัดอัตรากำลัง

- 3.1 ความหมายการจัดอัตรากำลัง
- 3.2 ความสำคัญของการจัดอัตรากำลัง
- 3.3 หลักของการจัดอัตรากำลัง
- 3.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง
- 3.5 สภาพการจัดอัตรากำลังโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

4. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติกรมสามัญศึกษา

1.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2541 คือ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์
2. ปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสามัญศึกษาหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 นโยบายของกรมสามัญศึกษา

เพื่อให้การจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีความพร้อมและสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา โดยการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย การติดตามผลเพื่อแสวงหาวิธีการที่ได้ผลสามารถพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อขยายผลและการพัฒนาแนวทางให้เกิดเป็นระบบที่ยั่งยืน ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 15 – 16)

วิสัยทัศน์

กรมสามัญศึกษาเป็นหน่วยงานที่เข้มแข็ง ทันสมัย เป็นแกนนำรวมพลังปฏิรูปการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเสมอภาคและทั่วถึง ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สามารถดำรงชีวิตแบบวิถีไทยในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย
2. พัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีความเป็นไทย โดยเน้นการปฏิรูประบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ปรับระบบการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความทันสมัย เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายให้แก่องค์กรทุกระดับ

กลยุทธ์ระดับองค์กร

1. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการให้บริการในรูปแบบที่หลากหลาย กว้างขวาง ทั่วถึง และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
2. ปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านอาชีพ

3.ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการให้เข้มแข็ง ทันสมัย และพร้อมต่อการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาและท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของโรงเรียน

รัฐมีความเชื่อพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึงและเชื่อว่าการศึกษาคือจะเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่าง ๆ ได้

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของระบบบริหารการศึกษา เป็นหน่วยงานที่นำนโยบาย เป้าหมาย จุดประสงค์ของการศึกษาสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดผล โรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาให้เยาวชนของชาติ โดยมีจุดหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กล่าวโดยย่อ คือ

1. มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้มีปัญญา คือ รู้จักเหตุและผล รู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี คุณและโทษ รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างฉลาด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วและหลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ ฯลฯ

2. มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักฝึกฝนจิตใจของตน ให้มีความเจริญงอกงามทางคุณธรรม มีความละเอียดต่อการกระทำผิด รู้จักควบคุมตัวเองให้ประพฤติตามกรอบความถูกต้องดีงาม มีศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ฯลฯ

3. มุ่งให้ผู้เรียนรู้มีร่างกายเจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย รู้จักดูแลสุขภาพอนามัยของร่างกาย ทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัว ฯลฯ

4. มุ่งให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว องค์กรและสังคม รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ

จากจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาดังกล่าว โรงเรียนมีงานที่จะต้องดำเนินการ 2 ประการที่สำคัญ คือ

1.งานหลัก คืองานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคือ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและงานการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ชุมชน

ลักษณะงานของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษากล่าวพอสังเขปได้ ดังนี้

1.ให้การศึกษาแก่เยาวชนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย

2.บริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

- 3.บริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกรมสามัญศึกษา
4. พัฒนา ให้ความรู้ ให้บริการความร่วมมือกับชุมชน บริการสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประชาสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้บริการด้านข่าวสาร
- 5.อบรมสั่งสอนเยาวชน ให้เป็นคนที่มีความกตัญญูกตเวที ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 6.อบรมให้เยาวชนเป็นคนดีของสังคมและประเทศชาติ
- 7.พัฒนาบทบาทของครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- 8.อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ไทย พัฒนาส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
- 9.ส่งเสริมพัฒนาการกีฬา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ พัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันการเสพติด และโรคเอดส์
- 10.วางแผน พัฒนา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียน
- 11.บริหารงานบุคคลดูแลพัฒนาข้าราชการในความรับผิดชอบและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ
- 12.รับผิดชอบดูแลครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ของทางราชการให้คงอยู่ในสภาพดีใช้งานได้
- 13.ระดมทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อช่วยพัฒนาการศึกษา
- 14.ประสานงานกับองค์กรและสมาคมเพื่อส่งเสริมการศึกษา
- 15.ให้บริการและให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการ โดยสนับสนุนสถานที่ และบริการทางวิชาการความรู้แก่นักศึกษาระบบทางไกล ของ กศน. มสธ. และ กศบป.

2. การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

2.1 หลักการและเหตุผล

จากการที่ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะขยายโอกาสทางการศึกษา และในขณะเดียวกันก็มีนโยบายที่จำกัดการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ทำให้กรมสามัญศึกษาได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่เป็นสัดส่วนน้อยกว่าที่ควรจะได้ อีกทั้งกรมสามัญศึกษามีความจำเป็นต้องอนุมัติให้ข้าราชการครูที่มีความดีพร้อมและจำเป็นอย่างยิ่ง ย้ายจากสถานศึกษาหนึ่งไปปฏิบัติราชการยังอีกสถานศึกษาหนึ่ง ทำให้จำนวนข้าราชการครูที่มีอยู่ในสถานศึกษาไม่เป็นไปตามสภาพการณ์ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาใหม่

2.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการจัดอัตรากำลังคนตามสภาพการณ์ปัจจุบัน
2. เพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้ชัดเจน

3. เพื่อปรับอัตรากำลังครูในสถานศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ให้เหมาะสม

4. เพื่อให้ข้าราชการครูทราบแนวปฏิบัติ และวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

2.3 แนวทางการพิจารณาเพื่อกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา

1.3.1 ขนาดของโรงเรียน

กำหนดตามจำนวนห้องเรียน ดังนี้

ตาราง 1 ขนาดของโรงเรียนจำแนกตามห้องเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนห้องเรียน
ขนาดเล็ก	1-12 ห้องเรียน
ขนาดกลาง	13-36 ห้องเรียน
ขนาดใหญ่	37-60 ห้องเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	61 ห้องเรียนขึ้นไป

2.3.2 เวลาปฏิบัติงาน

ข้าราชการครูจะต้องมีเวลาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดเวลาปฏิบัติงานปกติของสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2526 ซึ่งให้สถานศึกษาที่ทำการสอนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น กำหนดเวลาทำงานปกติสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง และมัธยมศึกษาตอนปลาย สัปดาห์ละ 38 ชั่วโมง

2.3.3 คาบการสอน

กำหนดให้ครูคนหนึ่งสอนได้อย่างน้อย 2 หมวดวิชา และกำหนดจำนวนคาบการสอนโดยรวมคาบกิจกรรมนักเรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรด้วย ดังนี้

- ครูผู้สอน ต้องสอนคนละไม่น้อยกว่า 25 คาบ/สัปดาห์
- หัวหน้าหมวดวิชา ต้องสอนไม่น้อยกว่า 12 คาบ/สัปดาห์
- รองหัวหน้าหมวดวิชา ต้องสอนไม่น้อยกว่า 16 คาบ/สัปดาห์
- ครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน ต้องสอนไม่น้อยกว่า 5 คาบ/สัปดาห์
- หัวหน้างานต่าง ๆ ต้องสอนไม่น้อยกว่า 16 คาบ/สัปดาห์

2.3.4 ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร

จำนวนผู้บริหารมีได้สถานศึกษาละ 1 ตำแหน่ง

จำนวนผู้ช่วยผู้บริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และอาจสอนตามที่หัวหน้าสถานศึกษาจะมอบหมายตามที่เห็นสมควร

2.3.5 หัวหน้าหมวดวิชา และรองหัวหน้าหมวดวิชา

กำหนดให้มีได้ตามเกณฑ์ ดังนี้

ตาราง 2 เกณฑ์ครูในหมวด หัวหน้าหมวด รองหัวหน้า

ครูในหมวด	หัวหน้าหมวด	รองหัวหน้าหมวด
4 คนขึ้นไป	1	-
8 คนขึ้นไป	1	1
16 คนขึ้นไป	1	2

2.3.6 ครูฝ่ายปฏิบัติการสอน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1.ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตามหลักสูตร
- 2.ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนและนักศึกษา
- 3.รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4.ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 5.ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
- 6.รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา
- 7.นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
- 8.ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
- 9.ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
- 10.ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครูในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ประพฤติหรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชาหรือหัวหน้า

หมวดวิชาหรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการหรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างน้อยหนึ่ง

11.ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

12.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การคิดคำนวณจำนวนข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ให้คิดอัตราส่วนครูในหมวดวิชาตามรายวิชาที่เปิดสอน โดยให้นำคาบเรียนรวมของแต่ละหมวดวิชาใน 1 สัปดาห์ ลบด้วยคาบการสอนของหัวหน้าหมวดวิชา รองหัวหน้าหมวดวิชา ครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน และหัวหน้างานอื่น ๆ (ถ้ามี)หารด้วยคาบการสอนของครูต่อสัปดาห์ บวกด้วยผลรวมของจำนวนหัวหน้าหมวด รองหัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน จะมีจำนวนครูในหมวดวิชานั้น ๆ คำนวณได้ตามสูตร(กรมสามัญ. 2535 : 21) ดังนี้

$$Y = \frac{N - (a + b + c)}{X} + E$$

Y = ครูปฏิบัติการสอนทั้งหมดในหมวดวิชา

N = คาบการเรียนในหมวดวิชา/สัปดาห์

a = คาบการสอนของหัวหน้าหมวด และรองหัวหน้าหมวดวิชา (ถ้ามี)

b = คาบการสอนของครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน (ถ้ามี)

c = คาบการสอนของหัวหน้างานอื่น ๆ (ถ้ามี)

X = จำนวนคาบที่สอนใน 1 สัปดาห์ (25 คาบ)

E = ผลรวมของจำนวนหัวหน้าหมวด รองหัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างาน

นอกจากนี้ทางกรมสามัญศึกษาได้กำหนดการคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อัตราส่วน ครู : นักเรียน = 1 : 25

จำนวนนักเรียน : ห้อง = 40 : 1

การคิดจำนวนห้องเรียน

นำจำนวนนักเรียนแต่ละชั้น หารด้วย 40 เศษที่เหลือ คิดเป็น 1 ห้องเรียน

<u>จำนวนบุคลากรสายบริหาร</u> (ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด)		
1 – 8 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน
9 – 17 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
18 – 26 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
27 – 41 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
42 ห้องเรียนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

$$\text{จำนวนครูรวม} = \frac{40 \times \text{จำนวนห้องเรียน ม.ต้น และ ม.ปลาย}}{25}$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครูรวม} - \text{จำนวนครูสายบริหาร}$$

หมายเหตุ ในการคำนวณตามสูตรหากมีเศษตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1

การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีนักเรียนอยู่ประจำ

1. การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีนักเรียนอยู่ประจำทั้งหมด

$$\text{สัดส่วน} \quad \text{ครู : นักเรียนประจำ} = 1 : 15$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = 40 : 1$$

การคิดจำนวนห้องเรียน

นำจำนวนนักเรียนแต่ละชั้น หารด้วย 40 เศษที่เหลือ คิดเป็น 1 ห้องเรียน

<u>จำนวนบุคลากรสายบริหาร</u> (ตามเกณฑ์ ก.ค. กำหนด)		
1 – 8 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน
9 – 17 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
18 – 26 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
27 – 41 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
42 ห้องเรียนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

$$\text{จำนวนครูรวม} = \frac{40 \times \text{จำนวนห้องเรียน ม.ต้น และ ม.ปลาย}}{15}$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครูรวม} - \text{จำนวนครูสายบริหาร}$$

หมายเหตุ ในการคำนวณตามสูตรหากมีเศษตั้งแต่ 0.1 ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1

2. การคำนวณอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีนักเรียนประจำอยู่บางส่วน

$$\text{อัตราส่วน ครู : นักเรียนประจำ} = 1 : 15$$

$$\text{ครู : นักเรียนไป-กลับ} = 1 : 25$$

$$\text{จำนวนนักเรียน : ห้อง} = 40 : 1$$

การคิดจำนวนห้องเรียน

$$\text{จำนวนห้องเรียนทั้งหมด} = \frac{\text{จำนวนนักเรียนแต่ละชั้น}}{40}$$

(เศษที่เหลือคิดเป็น 1 ห้องเรียน)

$$\text{จำนวนห้องนักเรียนประจำ} = \frac{\text{จำนวนนักเรียนประจำแต่ละชั้น}}{40}$$

(เศษที่เหลือคิดเป็น 1 ห้องเรียน)

$$\text{จำนวนห้องนักเรียนไป - กลับ} = \text{จำนวนห้องเรียนทั้งหมด} - \text{จำนวนห้องนักเรียนประจำ}$$

จำนวนบุคลากรสายการบริหาร (ตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด)

1 – 8 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน
9 – 17 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 1 คน
18 – 26 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 2 คน
27 – 41 ห้องเรียน	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 3 คน
42 ห้องเรียนขึ้นไป	มีผู้บริหารได้	1 คน มีผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 คน

การคิดจำนวนครู

$$\text{จำนวนครูรวมนักเรียนประจำ} = \frac{40 \times \text{จำนวนห้องนักเรียนประจำ ม.ต้น และ ม.ปลาย}}{15}$$

$$\text{จำนวนครูรวมนักเรียนไป-กลับ} = \frac{40 \times \text{จำนวนห้องนักเรียนไป-กลับ ม.ต้น และ ม.ปลาย}}{25}$$

$$\text{จำนวนครูรวม} = \text{จำนวนครูรวมนักเรียนประจำ} + \text{จำนวนครูรวมนักเรียนไป-กลับ}$$

$$\text{จำนวนครูปฏิบัติการสอน} = \text{จำนวนครูรวม} - \text{จำนวนครูสายบริหาร}$$

2.3.7 คุรุปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน

ตำแหน่งคุรุปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน มีได้ไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ตามขนาดของแต่ละสถานศึกษา ดังนี้

1. ครูการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการเงินและบัญชี การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของโรงเรียน การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง ตอบคำถามการเงิน พิจารณาจัดสรรเงินรายจ่ายของแต่ละฝ่าย หรือหมวดวิชาของโรงเรียน

2. ครูธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณในโรงเรียนตามระเบียบวาระสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ เช่น ทะเบียนครู ทะเบียนลูกจ้าง การรับส่งหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นคว้าหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่าง ตอบ บันทึกรายการ ตรวจสอบหนังสือ จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3. ครูพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัสดุในสถานศึกษาในด้านการจัดหา จัดซื้อ ควบคุมพัสดุ การบำรุงรักษา การจำหน่ายจ่ายโอน ศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุ เสนอความเห็นต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ในสถานศึกษาให้เหมาะสม

ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสมควรให้มีตำแหน่งหน้าที่ใดก่อนตามความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา หากสถานศึกษาใด ยังขาดตำแหน่งคุรุปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนหรือมีเหตุผลความจำเป็น หัวหน้าสถานศึกษาอาจจะแต่งตั้งให้มีผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นการภายในได้ “โดยไม่ลดค่าการสอนตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้” แสดงได้ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนตำแหน่งคุรุปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน แต่ละหน้าที่

ที่	ตำแหน่ง	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก (1-12) ห้อง	ขนาดกลาง (13-36) ห้อง	ขนาดใหญ่ (37-60)ห้อง	ขนาดใหญ่พิเศษ 61 ห้องขึ้นไป
1	ครูการเงินและบัญชี	1 ตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง	4 ตำแหน่ง
2	ครูธุรการ	1 ตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง	4 ตำแหน่ง
3	ครูพัสดุ	1 ตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง	4 ตำแหน่ง

หมายเหตุ ก.ค. กำหนดให้มีข้าราชการครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนได้ไม่เกิน 10% ของอัตรากำลังข้าราชการครูสายงานการสอนในแต่ละสถานศึกษา และให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ จำนวนครูปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน จะมีได้ไม่เกินเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด

2.4 วิธีดำเนินการ

2.4.1 ให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาจัดสรรตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ให้สถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิบัตินี้ ในโอกาสที่จะกระทำได้

2.4.2 ให้สถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูในแต่ละหมวดวิชาตามรายวิชาที่เปิดสอนเกินจากแนวปฏิบัตินี้ ดำเนินการปรับอัตรากำลังครูในแต่ละรายวิชาให้เหมาะสมก่อนเปิดภาคเรียนหนึ่งของแต่ละปีการศึกษา

2.4.3 ให้หน่วยศึกษานิเทศก์ ประสานงานกับสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ หรือฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์แก่ครูอาจารย์ เพื่อให้แนวปฏิบัติงานได้ตามแนวปฏิบัตินี้ รวมทั้งพิจารณาเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของแต่ละสถานศึกษา

3. การจัดอัตรากำลัง

3.1 ความหมายของการจัดอัตรากำลัง

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการจัดอัตรากำลัง สามารถนำเสนอและสรุปได้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2540 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดอัตรากำลัง หมายถึง การจัดองค์การหรือกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ การใช้คนให้ตรงกับงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงสามารถรับภารกิจใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ลักษณะงานที่แบ่งตามหน้าที่ ความสามารถ แต่ละหน้าที่ต้องชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ การใช้การมอบหมายงาน ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะการณ์บ้านเมือง ตอบสนองนโยบาย การพัฒนาการศึกษาของประเทศ และการให้บริการด้านการศึกษาต่อเยาวชนของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดอัตรากำลังคน หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคลากรในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคลากรเหล่านั้นได้เห็น ว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา และขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การหรือสถาบันด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 66) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดอัตรากำลังคน เป็นวิธีการที่จัดทำขึ้นเพื่อพยายามวิเคราะห์ให้สามารถทราบถึงความต้องการด้านกำลังบุคคลที่จะมีขึ้นในอนาคต และรวมถึงการพัฒนาแผนปฏิบัติการขึ้นมาเพื่อใช้ดำเนินการแก้ปัญหาด้านกำลังคน

เสนาะ ดิยาวี (2539 : 68-69) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดอัตรากำลังคน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาทำงานได้ตามระยะเวลาที่องค์การต้องการคน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการจัดอัตรากำลังคนเป็นการคาดคะเนอย่างเป็นระบบในเรื่องของอุปสงค์และอุปทานของพนักงานขององค์การสำหรับระยะเวลาในอนาคตการคาดคะเนจำนวนและประเภทของพนักงานที่ต้องการก็จะทำให้ฝ่ายบุคคลขององค์การสามารถวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และดำเนินการอย่างอื่น ๆ ได้ถูกต้อง

อี.ครากูล์และแอล.คราเมอร์ (E.Clague & L.Kramer 1935-1975 : 1-79) ได้ให้ความหมายของการจัดอัตรากำลังคนว่า การวางแผนกำลังคนจะเป็นกระบวนการของการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การหนึ่งภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นกระบวนการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อความต้องการเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกระบวนการทางการบริหารอย่างหนึ่ง โดยไม่ใช่เป็นเพียงแต่ส่วนหนึ่งของหน้าที่ของฝ่ายงานที่ปรึกษาในองค์การเท่านั้น

เจ.ดับบริว. วอล์คเกอร์ (J.W. Walker 1980) ได้ให้ความหมายของการจัดอัตรากำลังคนว่า การจัดอัตรากำลังคน เป็นความพยายามอย่างแรงกล้าในการจัดปริมาณและประเภทของบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมลงในสถานที่ต่าง ๆ ที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมซึ่งการดำเนินการดังกล่าวก็จะเป็นผลทำให้องค์การและบุคคลได้รับผลตอบแทนสูงสุดในระยะยาว

ที.เฮช. แพทเทิน (T.H. Patten, Jr. 1971 : 31-33) ได้ทำการสำรวจความหมายของการจัดอัตรากำลังคนในที่ต่าง ๆ แล้วสรุปออกมาเป็น 4 ความหมายด้วยกัน คือ

1.การจัดอัตรากำลังคน หมายถึง การวางแผนการทดแทน ซึ่งคำนี้โดยปกติจะใช้ในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ในองค์การ จากจุดนี้การวางแผนกำลังคนจะรวมไปถึงการวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน สำหรับความหมายนี้จะใช้กันมากในประเทศอังกฤษ

2.การจัดอัตรากำลังคน จะเทียบเท่าได้กับการวางแผนบุคคล (personnel planning) กล่าวคือ จะเป็นการวางแผนปฏิบัติงานโดยหน่วยงานที่ปรึกษา ซึ่งจะมีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน อันได้แก่ การคัดเลือก การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การ

บริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และอื่น ๆ ซึ่งจำกัดความอันนี้ จะกินความครอบคลุมที่กว้างมาก

3.การจัดอัตรากำลังคน หมายถึง นโยบายทางด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่ของเศรษฐกิจ ตามกรอบอันนี้ก็จะเป็นการวัดเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ และการวางแผนก็จะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายอื่น ๆ ซึ่งการวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ รวมตลอดไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและกำลังแรงงานรวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักรความหมายในลักษณะนี้จะพบได้จากองค์การแรงงานโลก และกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา

4.การจัดอัตรากำลังคนจะเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของตัวบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม บรรจุในแหล่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุป การจัดอัตรากำลังจะเป็นความพยายามในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการจัดหา การใช้ การธำรงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคตทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์การในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวจะได้แก่

1. การเก็บรวบรวม การรักษาและการตีความข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน
2. การคาดการณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ อุปทานของบุคคล
3. การวิเคราะห์กระบวนการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การสูญเสีย ฯลฯ ของบุคคลในองค์การ

3.2 ความสำคัญของการจัดอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.ค. (ที่ ศธ 1305/1170 : 2543) เรื่อง การพิจารณาทบทวนขนาดและอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการบริหารจัดการบุคคลแบบใหม่ แจ้งว่า ตามที่สำนักงาน ก.ค. ขอให้ คปร. พิจารณาเรื่องการกำหนดอัตราส่วนนักเรียนประถมศึกษาต่อ ครู มีอัตราส่วน 25:1 ตามนโยบายหลักเกี่ยวกับการพิจารณาทบทวนขนาดและกำลังคน เพื่อรองรับกรอบการบริหารจัดการแบบใหม่ ภายใต้กรอบความช่วยเหลือของธนาคาร (ADB) ว่า การกำหนดอัตราส่วนนักเรียนต่อครู ดังกล่าวนั้น ทาง คปร. เห็นว่า การกำหนดอัตราส่วนนักเรียนต่อครูที่จะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณหากรอบอัตรากำลังข้าราชการครูที่ต้องใช้ในสถานศึกษาของกระทรวงในภาพรวม ควรรวมบุคคลที่มีหน้าที่สอนในสถานศึกษาทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วจะประกอบด้วยข้าราชการครูในสายงานการสอน รวมทั้งข้าราชการครูในสายงานบริหารในสถานศึกษา

สำนักงาน ก.ค. (ที่ ศธ. 1304 (สนร.) / 133 : 2541) เรื่อง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานชั่วโมงสอนต่ำสุดของข้าราชการครูในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 แจ้งว่า ตามที่ ก.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการกำหนดชั่วโมงสอนต่ำสุดของข้าราชการครูสายงานการสอนผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (ครูช่วยราชการ) จึงกำหนดให้ต้องมีชั่วโมงสอนต่ำสุด 7 คาบต่อสัปดาห์ (คาบละ 50 นาที) ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 เป็นต้นไป

กรมสามัญศึกษา (ที่ ศธ. 0802/5218 : 2542) เรื่อง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แจ้งว่า ทางกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณากำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารและบทบาทภารกิจการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และแนวทางตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยลดบทบาทภารกิจปฏิบัติการของส่วนราชการในส่วนกลางลง ให้ทำหน้าที่จำกัดเฉพาะด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาและกำกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของชาติ กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา นอกจากนี้ในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจซึ่งส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการครูกรณีเกษียณอายุราชการโดยมีแนวโน้มที่จะไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูเป็นอย่างมาก แม้ว่ากรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการปรับสัดส่วนการใช้อัตรากำลังข้าราชการครู : นักเรียน เป็น 1:25 ตามเงื่อนไขของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชียก็ตาม ฉะนั้นกรมสามัญศึกษาจึงเห็นสมควรปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกองการมัธยม กรมสามัญศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับคาบการสอนขึ้นใหม่ โดยกำหนดให้ครูผู้สอนต้องสอนคนละไม่น้อยกว่า 25 คาบ/สัปดาห์

กรมสามัญศึกษา (2535 : 18) ระบุว่า แนวปฏิบัติและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา มีความสำคัญดังนี้

1.เพื่อให้อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการจัดอัตรากำลังคนตามสภาพการณ์ปัจจุบัน

2.เพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้ชัดเจน

3.เพื่อปรับอัตรากำลังครูในสถานศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาให้เหมาะสม

4.เพื่อให้ข้าราชการครูทราบแนวปฏิบัติ และวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (ที่ นร 0205/ว37) เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำเพิ่มเติม และการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ตามมาตราการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ มีมติดังนี้

1.ปรับปรุงแนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2542-2544 และแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541-2544 ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจการเงินและการคลังของประเทศ และสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีในการดำเนินการเพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐลง

2.อนุมัติให้ยกเว้นการยุบเลิกอัตราจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2537-2540 สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำในส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 242 อัตรา ให้ยุบเลิกจำนวน 6,766 อัตรา และอนุมัติอัตราค่าจ้างประจำเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 ในส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 167 อัตรา ไม่อนุมัติ 1,179 อัตรา

3.ไม่อนุมัติอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 ตามที่กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมขอกำหนด จำนวน 32 อัตรา

4.ไม่อนุมัติหลักการให้ยกเว้นการยุบเลิกอัตราจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2540-2544 สำหรับตำแหน่งข้าราชการในกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย โดยให้กรมราชทัณฑ์ ขอให้ คปร. พิจารณายกเว้นการยุบเลิกอัตราจากผลการเกษียณอายุตำแหน่งข้าราชการ ตามเหตุผลความจำเป็นเป็นรายปีได้

กรมสามัญศึกษา (2540 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลังว่า

1.เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะช่วยให้สามารถดำเนินการ และปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2.ทำให้ทราบวัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานในองค์กร

3.บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย สามารถประมาณการความผิดพลาดในองค์กร และดำเนินการแก้ไขความบกพร่อง ผิดพลาด ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

4.ช่วยให้มองเห็นปัญหาได้อย่างกว้างขวาง บุคลากร สามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างดี ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป การจัดอัตรากำลังคน เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงกับภารกิจหน้าที่และมีการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันการวางแผนกำลังคนยังจะช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาอีกด้วย

3.3 หลักของการจัดอัตรากำลัง

สุกิจ จุลละนันท์ (2510) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสำคัญในการจัดอัตรากำลังคนมี 12 ประการคือ

1.หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

2.หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หรือยึดหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3.หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

4.หลักความเป็นกลางทางการเมืองถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ

5.หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยการให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6.หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

7.หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน

8.หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ

9.หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤติมิชอบของบุคลากรและการกวาดล้างการลงโทษผู้กระทำผิด

10.หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่า และศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11.หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดการจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงานและการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12.หลักการศึกษาวิจัยการบริหารบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัย อยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กรมสามัญศึกษา (2540 : 5) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ว่า

1.จัดทำแผนอัตรากำลังเฉพาะส่วนราชการภายในกรมสามัญศึกษาเท่านั้น และกำหนดระยะของแผนไว้ชัดเจน

2.การจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี ของกรมสามัญศึกษาครั้งนี้ อยู่ภายใต้เงื่อนไข ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707/ว9 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2537 สารสำคัญโดยสรุป คือ ไม่มีการเพิ่มหรือลดจำนวนส่วนราชการ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งโดยใช้อัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งเป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

3.ดำเนินการตามมาตรฐานการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กล่าวคือ ไม่เพิ่มหรือลดจำนวนส่วนราชการ และไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดกะทัดรัด แต่จะมุ่งเน้นการปรับปรุงบทบาท ภารกิจ ระบบงาน วิธีการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ระบบการเงิน งบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผน และติดตามประเมินผลของกรมสามัญศึกษาเป็นสำคัญ

3.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดอัตรากำลัง

สूरัตน์ มุทวงศ์ (2537 : 19-21) ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการจัดอัตรากำลังคน ซึ่งสรุปเป็นปรัชญาการจัดอัตรากำลังคน ได้ดังนี้

1.ถ้าในองค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์การพัฒนา และเจริญเติบโต จากแนวความคิดนี้จะดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การทำให้องค์การปฏิบัติงานให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้

2.ถ้าในองค์การประกอบด้วย สมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ แล้วจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ จากความคิดดังกล่าว จะเป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่มวลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.บุคคลซึ่งทำงานตรงกับความถนัด ความสามารถของตนจะเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน แนวความคิดนี้คล้ายข้อแรกที่แตกต่างกันตรงที่เน้นบุคคล ฉะนั้นการพัฒนา เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ควรคำนึงถึงแนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหารบุคคล

4.บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นมีส่วนช่วยเหลือ และพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต อย่าคิดว่าคนเหล่านั้นมาทำงานทำ เพราะถ้าคิดในแง่หนึ่งจะเกิดปัญหาในการให้ออก ปลดออก คนงานที่เราไม่พอใจเสมอ

5.การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคม จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสร้างความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

6.สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ทันสมัย ในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

7.องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้น ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทนเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่าง ๆ ขณะปฏิบัติงานและเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก ขณะเดียวกันการดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจและมองเห็นได้ว่าการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไปยอมรับและศรัทธาขององค์กรมากยิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 10-11) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการจัดอัตราค่าจ้างคนว่าจะเป็นไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1.ประสบการณ์ การศึกษาและพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้น ซึ่งเคยได้มีความประทับใจ ความเข้าใจและเคยมีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับคนมาอย่างไร เหล่านี้ล้วนเป็นความเชื่อที่พัฒนาและสร้างสมขึ้นมามากภายใน

2.ปรัชญาของฝ่ายบริหารระดับสูง กล่าวคือ หากได้เคยผ่านการทำงานมาในองค์กรหรือหน่วยงานแบบไหนก็ตาม แต่ละคนก็มักจะได้เคยมีโอกาสดำเนินการได้รู้เห็น รับฟัง และเคยถูกปฏิบัติมาด้วยตนเอง ซึ่งก็ย่อมจะกลายเป็นความเชื่อได้เช่นกัน

3.อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิต การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานหรือแม้แต่ความก้าวหน้าในการศึกษา ล้วนแต่มีผลในทางอ้อมที่ทำให้ปรัชญาการจัดอัตราค่าจ้างต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ความเชื่อว่ายุคนี้หรือเยาวชนยุคใหม่ไม่เหมือนกับแต่ก่อน ทำให้ต้องเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติหลาย ๆ อย่างนั้น ดูจะเป็นความจริงที่ผู้บริหารทุกคนตระหนักและพิจารณาอยู่ตลอดเวลา

4.ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ที่สำคัญที่สุดที่ปรัชญาการจัดอัตราค่าจ้าง จะโน้มเอียงไปในทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารนั้น ๆ ที่ยึดถือ ข้อสมมติพื้นฐานที่เกี่ยวกับคนอันไหนในระหว่าง 2 แบบที่มี Theory x ที่เชื่อว่า “ ชาติุแท้ของคนนั้นเป็นคนเลว ” หรือเชื่อในอีกทางหนึ่งที่ตรงข้ามหน้ามือเป็นหลังมือ หรือ Theory y ที่เชื่อว่า “ คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐ ที่ชาติุแท้ในส่วนลึกเป็นคนดีด้วยกันทุกคน ”

5.ความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น โดยเหตุที่คนเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดอัตรากำลังคนของนักวางแผนทุกคนและทุกองค์การ และข้อเท็จจริงอันนี้มีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีกโดยเฉพาะในยุคสังคมที่ทั้งสภาพของงานและสภาพของแรงงานต่างก็เปลี่ยนไป การแข่งขันที่จะให้มีการบริหารทรัพยากรด้าน “บุคคล” ให้ถูกต้องและได้ประสิทธิภาพมากกว่าย่อมจะเป็นประเด็นสำคัญที่ต่างฝ่ายต่างก็จะพยายามทำให้ดีกว่า

เสนาะ ดิยาวี (2539 : 14) ได้สรุปแนวความคิดในการจัดอัตรากำลังคนซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่มองคนในแง่ลบเป็นการมองคนในแง่บวกหรือถือว่าคนเป็นคนซึ่งมีความแตกต่างจากเครื่องจักร

2.ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่เห็นว่าความแตกต่างระหว่างคนจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นว่าคนแต่ละคนย่อมมีทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือนำในส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์

3.ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่ไม่ไว้วางใจในตัวบุคคล จึงต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นการไว้วางใจโดยให้แต่ละคนควบคุมตัวเอง

4.ละทิ้งพฤติกรรมที่ไม่มีความจริงใจและการหลอกลวงกันมาเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงใจต่อกัน

5.ละทิ้งแนวความคิดที่เน้นถึงการแข่งขันในการทำงานระหว่างกันที่ให้คนทำงานดีได้ค่าตอบแทนสูง มาเป็นพิจารณาปัจจัยหลาย ๆ อย่างควบคู่กันไปซึ่งทำให้แต่ละคนทำงานได้ผลงานแตกต่างกันแทนที่จะพิจารณาถึงผลงานอย่างเดียวโดยไม่ดูสาเหตุ

สำหรับการวางแผนกำลังคนในระบบราชการ นอกจากจะวางแผนตามความต้องการกำลังคน วางแผนเพื่อให้ได้กำลังคนที่ต้องการและวางแผนการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ต้องมีการวางแผนกระจายกำลังคนอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบางท้องที่มีคนมาก บางท้องที่มีคนน้อย เราเรียกว่า คนกระจุกแต่ไม่กระจาย สาเหตุอันเนื่องมาจาก

1.ขาดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน เช่น ความต้องการที่แท้จริงของส่วนราชการต่าง ๆ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในส่วนราชการ เป็นต้น

2.ไม่มีหน่วยงานบริหารบุคคลกลางที่แท้จริงกล่าวคือในปัจจุบันนี้มีองค์การบริหารงานบุคคลหลายองค์การเช่น ก.พ. ก.ต. ก.ค. เป็นต้น หากขาดการประสานร่วมมือแล้ว ย่อมทำให้ผลที่ออกมาไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องใช้ คน เงิน และวัสดุเป็นจำนวนมาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยเฉพาะด้านงบประมาณ

3.5 สภาพการจัดอัตรากำลังโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

เขตการศึกษา 11 คือ เขตพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ และ ชัยภูมิ มีโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 414 โรงเรียน แบ่งเป็น

ตาราง 4 ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

จังหวัด	ขนาดของโรงเรียน			
	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
นครราชสีมา	10	15	50	33
ชัยภูมิ	3	5	31	24
บุรีรัมย์	4	8	34	24
ศรีสะเกษ	5	5	37	44
สุรินทร์	2	6	30	47

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา นั้นประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

ในการจัดการเรียนการสอน “ครู” คือบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ และในแต่ละโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วยครู 2 ประเภท คือ ประเภทแรกคือครูปฏิบัติการสอน ประเภทที่สองคือครูที่ปฏิบัติการสอนและทำหน้าที่สนับสนุนการสอน จากการเกณฑ์กำหนดชั่วโมงการสอนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสอนคนละไม่น้อยกว่า 25 คาบ/สัปดาห์ ครูปฏิบัติการสอนและทำหน้าที่สนับสนุนการสอนสอนคนละไม่น้อยกว่า 7 คาบ/สัปดาห์ และจากการสำรวจยังพบว่าครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนเหล่านี้ ส่วนใหญ่จบสายสามัญอันได้แก่ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งเป็นวิชาที่มีความขาดแคลน ประกอบกับการจัดอัตรากำลังนั้นมีความไม่เหมาะสม แสดงได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 อัตราความขาด-เกินของอัตราค่าจ้างโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 11

จังหวัด	อัตราความขาด – เกินของอัตราค่าจ้าง			
	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
นครราชสีมา	8	-2	-408	- 74
ชัยภูมิ	-23	-23	-229	-101
บุรีรัมย์	-39	-20	-385	- 21
ศรีสะเกษ	-12	-14	-307	-201
สุรินทร์	26	-70	-365	-113

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากตาราง 5 แสดงอัตราความขาด – เกินของอัตราค่าจ้างของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 นั้น แสดงให้เห็นถึงการจัดอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมซึ่งจากการสำรวจพบว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีอัตราความขาดอัตราค่าจ้างในระดับที่สูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สาเหตุหลักของการจัดอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมคือ ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนครูมีจริง น้อยกว่าจำนวนครูตามที่เกณฑ์กำหนดไว้อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้ครูเหล่านั้นนอกจากจะต้องปฏิบัติการสอนแล้วแทบทุกคนยังต้องปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนด้วย ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ข้อได้เปรียบที่สำคัญคือ การมีบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอ แต่ถึงแม้จะมีบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอแต่โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษก็ประสบกับปัญหาการจัดอัตราค่าจ้างเช่นกัน สาเหตุก็เนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนนั้นจบในสายสามัญได้แก่ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ฯลฯ ดังนั้นหากมีการจัดอัตราค่าจ้าง ก็จะทำให้ปัญหาความขาด-เกินของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ลดลงได้ในระดับหนึ่ง

4. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอน

ประสิทธิภาพในการจัดอัตรากำลัง คือ การจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือ “ใช้คนให้ตรงกับงาน” ในทางหลักเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับหลักในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่เนื่องจากความมีจำกัดของทรัพยากร ซึ่งไม่มีประเทศใดในโลกที่จะมีทรัพยากรมากพอที่จะให้บริการแก่ประชาชนทั่วประเทศได้ทุกอย่างตามที่ต้องการ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ความขาดแคลน และความมีจำกัดก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น หลักเศรษฐศาสตร์จึงมีความสำคัญในการช่วยตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการจัดสรรทรัพยากร (ลินดา เบลาร์ตันไส. 2538 : 12) สังคมโดยรวมทุกสังคมย่อมมีเป้าหมายหลักที่จะจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานในการจัดสรรทรัพยากรของสังคมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันได้แก่ การจัดอัตรากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในอนาคต รวมถึงสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อาทิ การว่างงาน การทำงานที่ด้อยกว่าศักยภาพของตนเองในทางเศรษฐศาสตร์เรียกว่า “การว่างงานแอบแฝง” ดังนั้นหากประเทศมีการจัดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมแล้วก็จะทำให้เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาพื้นฐานของทุกประเทศในโลกที่ต้องเผชิญก็คือ ปัญหาความขาดแคลน (Scarcity) ของทรัพยากรที่จะใช้เพื่อการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม กล่าวคือ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ที่ดิน แรงงาน ผู้ประกอบการ ทุน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการผลิตจะถูกจำกัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อใช้ในการผลิตเป็นสินค้าและบริการ แต่ในขณะเดียวกันความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีขอบเขตจำกัด ดังนั้น จึงเกิดปัญหาสำคัญว่า ควรจะจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคมอย่างไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคมได้ดีที่สุด (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. 2541 : 13) ในกระบวนการจัดการศึกษา ความขาดแคลนทรัพยากรจึงกลายเป็นแรงผลักดัน ให้มนุษย์แสวงหาวิธีการที่จะปรับปรุงและยกระดับศักยภาพ ความชำนาญ และความรู้ความสามารถของตนให้สูงขึ้น เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรซึ่งมีอยู่จำกัดดังกล่าว ไปผลิตสินค้าและบริการ แล้วจำแนกแจกจ่ายไปยังประชาชนผู้บริโภค ในระบบเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันตนเองก็ได้ประโยชน์สูงสุด (บุญพุ่ม เสนารักษ์. 2531 : 28-29)

ตาราง 6 บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา

เขตการศึกษา 11

จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	หมวด-วิชา	จำนวนครูควรมี	จำนวนครูควรมีจริง	ขาด-เกิน	คิดเป็นร้อยละ
1	คณิตศาสตร์	601	456	-145	-24.13
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	366	235	-131	-35.79
3	ฟิสิกส์	180	159	- 21	-11.67
4	เคมี	148	129	- 19	-12.84
5	ชีววิทยา	148	134	- 14	- 9.46
6	ศิลปวิทยา	206	182	- 24	-11.65
7	คอมพิวเตอร์	184	49	-135	-73.37
8	สังคมศึกษา	784	520	-264	-33.67
9	ภาษาไทย	535	417	-118	-22.06
10	ภาษาอังกฤษ	677	513	-164	-24.22
11	ภาษาฝรั่งเศส	7	9	2	-28.57
12	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-
13	ภาษาญี่ปุ่น	1	1	0	0.00
14	ภาษาจีน	-	-	-	-
15	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-
16	เกษตรกรรม	170	150	- 20	-11.76
17	อุตสาหกรรม	202	194	- 8	- 3.96
18	คหกรรม	209	191	- 18	- 8.61
19	พาณิชยกรรม	120	112	- 8	- 6.67
20	พลานามัย	415	301	-114	-27.47

ตาราง 6 (ต่อ)

บัญชีสรุปจำนวนครุรายหมวดวิชา

เขตการศึกษา 11

จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	หมวด-วิชา	จำนวนครุควรมี	จำนวนครุควรมีจริง	ขาด-เกิน	คิดเป็นร้อยละ
1	คณิตศาสตร์	294	181	-113	-38.44
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	177	96	- 81	-45.76
3	ฟิสิกส์	104	90	- 14	-13.46
4	เคมี	84	74	- 10	-11.90
5	ชีววิทยา	84	55	- 29	-34.52
6	ศิลปวิทยา	112	86	- 26	-23.12
7	คอมพิวเตอร์	106	24	- 82	-77.36
8	สังคมศึกษา	378	198	-180	-47.62
9	ภาษาไทย	249	172	- 77	-30.92
10	ภาษาอังกฤษ	320	228	- 92	-28.75
11	ภาษาฝรั่งเศส	2	2	0	0.00
12	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-
13	ภาษาญี่ปุ่น	1	0	- 1	100.00
14	ภาษาจีน	-	-	-	-
15	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-
16	เกษตรกรรม	90	59	- 31	-34.44
17	อุตสาหกรรม	102	87	- 15	-14.71
18	คหกรรม	88	62	- 26	-29.55
19	พาณิชยกรรม	33	31	- 2	- 6.06
20	พลานามัย	196	110	- 86	-43.88

ตาราง 6 (ต่อ)

บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา

เขตการศึกษา 11

จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	หมวด-วิชา	จำนวนครูควรมี	จำนวนครูควรมีจริง	ขาด-เกิน	คิดเป็นร้อยละ
1	คณิตศาสตร์	373	288	- 85	-22.79
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	214	163	- 51	-23.83
3	ฟิสิกส์	147	95	- 52	-35.37
4	เคมี	110	77	- 33	-30.00
5	ชีววิทยา	109	69	- 40	-36.70
6	ศิลปวิทยา	117	95	- 22	-18.80
7	คอมพิวเตอร์	122	33	- 89	-72.95
8	สังคมศึกษา	436	246	-190	-43.58
9	ภาษาไทย	286	219	- 67	-23.43
10	ภาษาอังกฤษ	385	295	- 90	-23.38
11	ภาษาฝรั่งเศส	1	1	0	0.00
12	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-
13	ภาษาญี่ปุ่น	1	1	0	00.00
14	ภาษาจีน	-	-	-	-
15	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-
16	เกษตรกรรม	104	75	- 29	-27.88
17	อุตสาหกรรม	111	108	- 3	- 2.70
18	คหกรรม	102	87	- 15	-14.71
19	พาณิชยกรรม	29	25	- 4	-13.79
20	พลานามัย	228	148	- 80	-35.09

ตาราง 6 (ต่อ)

บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา

เขตการศึกษา 11

จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	หมวด-วิชา	จำนวนครูควรมี	จำนวนครูควรมีจริง	ขาด-เกิน	คิดเป็นร้อยละ
1	คณิตศาสตร์	411	285	-126	-30.66
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	235	155	- 80	-34.04
3	ฟิสิกส์	165	95	- 70	-42.42
4	เคมี	152	99	- 53	-34.87
5	ชีววิทยา	118	62	- 56	-47.46
6	ศิลปวิทยา	113	90	- 23	-20.35
7	คอมพิวเตอร์	114	33	- 81	-71.05
8	สังคมศึกษา	470	260	-210	-44.68
9	ภาษาไทย	323	215	-108	-33.44
10	ภาษาอังกฤษ	409	270	-139	-33.99
11	ภาษาฝรั่งเศส	2	3	1	50.00
12	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-
13	ภาษาญี่ปุ่น	1	0	-1	-100.00
14	ภาษาจีน	-	-	-	-
15	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-
16	เกษตรกรรม	116	80	- 36	-31.03
17	อุตสาหกรรม	97	86	- 11	-11.34
18	คหกรรม	116	82	- 34	-29.31
19	พาณิชยกรรม	36	32	- 4	-11.11
20	พลานามัย	247	160	- 87	-35.22

ตาราง 6 (ต่อ)

บัญชีสรุปจำนวนครูรายหมวดวิชา

เขตการศึกษา 11

จังหวัดสุรินทร์

ลำดับที่	หมวด-วิชา	จำนวนครูควรมี	จำนวนครูควรมีจริง	ขาด-เกิน	คิดเป็นร้อยละ
1	คณิตศาสตร์	323	212	-111	-34.47
2	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	160	128	- 32	-20.00
3	ฟิสิกส์	109	65	- 44	-40.37
4	เคมี	90	55	- 35	-38.89
5	ชีววิทยา	89	41	- 48	-53.93
6	ศิลปวิทยา	115	83	- 32	-27.83
7	คอมพิวเตอร์	120	47	- 73	-60.83
8	สังคมศึกษา	334	209	-125	-37.43
9	ภาษาไทย	273	182	- 91	-33.33
10	ภาษาอังกฤษ	345	208	-137	-39.71
11	ภาษาฝรั่งเศส	5	6	1	20.00
12	ภาษาเยอรมัน	-	-	-	-
13	ภาษาญี่ปุ่น	1	1	0	00.00
14	ภาษาจีน	-	-	-	-
15	ภาษาอาหรับ	-	-	-	-
16	เกษตรกรรม	109	76	- 33	-30.28
17	อุตสาหกรรม	98	83	- 15	-15.31
18	คหกรรม	93	65	- 28	-30.11
19	พาณิชยกรรม	20	22	2	10.00
20	พลานามัย	210	119	- 91	-43.33

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากตาราง 6 สรุปจำนวนครูรายหมวดวิชาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จะเห็นว่าจังหวัดชัยภูมิสาขาวิชาที่มีความขาดแคลนบุคลากรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ฯลฯ จังหวัดนครราชสีมาสาขาวิชาที่มีความขาดแคลนบุคลากรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ จังหวัดบุรีรัมย์สาขาวิชาที่ขาดแคลนบุคลากรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ ฯลฯ จังหวัดศรีสะเกษสาขาวิชาที่มีความขาดแคลนบุคลากรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ฯลฯ และจังหวัดสุรินทร์สาขาวิชาที่มีความขาดแคลนบุคลากรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ฯลฯ นั่นคือ ทุกจังหวัดยังประสบปัญหาในการจัดอัตราค่าจ้าง ซึ่งทำให้เกิดความไม่คุ้มค่าทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะบุคลากรในสายงานการสอนทางด้านคณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพมาทำการสอนเพื่อที่จะได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

หลังจากการที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา การใช้จ่ายของภาครัฐบาลในด้านต่าง ๆ ลดน้อยลง และบางรายการถึงกับตัดงบประมาณ จึงเกิดปัญหาความขาดแคลน และความขาดแคลนดังกล่าวยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นประกอบกับการที่รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการดังนั้นรัฐบาลจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดอัตราค่าจ้างคนเพื่อตอบสนองงบประมาณที่มีจำกัดในแต่ละโครงการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาค้นคว้ามา ซึ่งเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ นิพนธ์ บุญรักษา (2527 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของการลงทุนในการศึกษาของวิทยาลัยครูอุดรธานี โดยทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน มูลค่าปัจจุบันสุทธิของการลงทุนทางการศึกษา และอัตราผลตอบแทนภายใน ซึ่งศึกษาทั้งส่วนบุคคลและสังคม โดยศึกษาจากนักศึกษา 2 ระดับ คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง และปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า ต้นทุนทั้งหมดของการศึกษาในวิทยาลัยครูอุดรธานีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงและระดับปริญญาตรี เฉลี่ยตลอดหลักสูตร 2 ปี เฉลี่ยคนละ 77,922.42 บาท และ 93,410 บาท ตามลำดับ อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงและปริญญาตรีที่สังคมได้รับมีค่า 0.78 และ 0.51 ส่วนที่บุคคลได้รับมีค่า 0.83 และ 0.55 ตามลำดับ สำหรับผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิของการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงและปริญญาตรีที่สังคมได้รับมีค่า -17,490.95 บาท และ -40,668.57 บาท ตามลำดับ ส่วนที่บุคคลได้รับมีค่า -13,819.90 บาท และ -38,954.45 บาท ตามลำดับ ในสังคมการลงทุน

ทุนทางด้านการศึกษามีประโยชน์มาก แต่เราไม่สามารถตีค่าผลตอบแทนออกมาเป็นตัวเงินได้ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้การวัดผลตอบแทนมีค่าต่ำลงเมื่อพิจารณาถึงอัตราผลตอบแทนภายใน ปรากฏว่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง และปริญญาตรี ที่สังคมได้รับมีค่าร้อยละ 9.01 และ 4.91 ตามลำดับ และบุคคลได้รับมีค่าร้อยละ 9.80 และ 5.11 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ในระดับการศึกษาสูงขึ้นไปจะให้ผลตอบแทนลดลงทั้งทางส่วนบุคคลและทางสังคม ทั้งนี้เนื่องมาจากกว่าอัตราเงินเดือนตามบัญชีราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน คือ บัญชี 3 นี้ช่วงความแตกต่างของเงินเดือนต่างกันน้อย

มัทนา พนานิรมัย และ อัจฉนา วัฒนานุกิจ (2527 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการสำรวจและการวางแผนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการประมวลผลกำลังคนด้านวิทย์และเทคโนโลยี ผลการวิจัย คือ ความต้องการแรงงานด้านวิทย์และเทคโนโลยีทั้งหมดนั้น อาจจำแนกเป็นความต้องการแรงงานในภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ประมาณร้อยละ 35 ส่วนอีกร้อยละ 65 เป็นความต้องการในภาคเอกชน สำหรับความต้องการในภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นความต้องการในอุตสาหกรรม หัตถกรรม อุตสาหกรรมการก่อสร้าง และในอุตสาหกรรมบริการ ตามลำดับ

ยุพิน ประจวบเหมาะ และ สุปรียา ควรเดชคุปต์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในระดับอุดมศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ ได้ผลการวิจัย ดังนี้ หากมีการวางแผนการจัดการศึกษาโดยควบคุมปริมาณและคุณภาพของการผลิตให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างแล้ว ย่อมช่วยลดปัญหาการว่างงาน และรองานของบัณฑิตได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการใช้งบประมาณการศึกษาอย่างได้ประโยชน์คุ้มค่า แต่การที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตนี้ต้องอาศัยนโยบายอีกหลายอย่างประกอบด้วย เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นได้มาจากการศึกษาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

อุบลรัตน์ เทินประเสริฐ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลตอบแทนของสังคมและส่วนบุคคลในการลงทุนในการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาศึกษาศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2529 – 2530 โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ อัตราผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ (Private Rate of Return) และอัตราผลตอบแทนที่สังคมได้รับ (Social Rate of Return) ซึ่งทำการสัมภาษณ์นักศึกษาระดับปริญญาโท 200 คน และใช้ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลในการวิเคราะห์หาค่า Benefit-Cost Ratio, Net Present Value และ Internal Rate of Return ซึ่งทำการศึกษาในครั้งนี้วิเคราะห์เฉพาะส่วนที่สามารถวัดได้เป็นตัวเงิน โดยคิดจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน บัญชี 3 เป็นเกณฑ์ และมีข้อตกลงว่า ผู้สำเร็จการศึกษา และเข้ารับราชการจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1 ขั้น จนเกษียณอายุราชการ ผลการศึกษาพบว่า ต้นทุนรวมทั้งหมดของการลงทุนทางการศึกษาในระดับปริญญาโทเฉลี่ยคนละ 225,607.03 บาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายส่วนรัฐบาล 104,959.17 บาท หรือร้อยละ 41.06 และเป็นค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล

52,038.00 บาท หรือร้อยละ 20.36 และเป็นส่วนที่เป็นค่าเสียโอกาสของบุคคลในการเข้ารับการศึกษาต่อ 98,609.86 หรือร้อยละ 38.58 สำหรับการวิเคราะห์ในรูปมูลค่าต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วในระดับอัตราหักลดร้อยละ 12 พบว่า อัตราส่วนของผลตอบแทนต่อต้นทุน ในส่วนของสังคมและส่วนบุคคลมีค่า 0.69 และ 1.12 ตาม สำหรับผลตอบแทนในรูปมูลค่าปัจจุบันสุทธิ ในส่วนสังคมและบุคคลเป็น 63,114.45 และ 14,562.44 บาทตามลำดับ อัตราผลตอบแทนภายในของส่วนสังคมมีค่าร้อยละ 7.08 และในส่วนของบุคคลมีค่าร้อยละ 19.90 การที่อัตราผลตอบแทนภายในของส่วนบุคคลมีค่าไม่สูง เนื่องจากการเสียสละโอกาสในการทำงานเพื่อเข้ารับการศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาปริญญาโท มีค่าเสียโอกาสในการหางานได้ของบุคคลค่อนข้างสูง ประกอบกับช่วงความต่างของอัตราผลตอบแทนที่ได้รับตามอัตราบัญชีเงินเดือนข้าราชการบัญชี 3 มีช่วงความต่างของเงินเดือนน้อย

วินัย แสนมณี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบของระบบการวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1.โรงเรียนปฏิบัติการกิจกรรมในกระบวนการวางแผนน้อยทั้ง ๆ ที่เห็นว่าการกิจกรรมเหล่านั้นมีความสำคัญมาก

2.โรงเรียนประสบปัญหาในการวางแผนในโรงเรียนทุกขั้นตอนในกระบวนการวางแผน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นตอนการติดตามควบคุมกำกับ และประเมินผลและขั้นตอนการติดตามควบคุมกำกับหรือการจัดทำแผนใหม่ซึ่งเป็นปัญหาทั้งในด้านความไม่เหมาะสมและไม่ชัดเจนในเรื่อง การจัดองค์กรการวางแผนขั้นตอนในกระบวนการวางแผนระบบข้อมูลที่เป็นต่อการวางแผน ระบบการติดตามควบคุมกำกับและประเมินผลโครงสร้าง และปัญหาด้านบุคลากรทั้งด้านอัตรากำลังและความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผน

ชาญณรงค์ ขาวงษ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่ากลุ่มผู้บริหารเห็นว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย 7 ด้าน คือ การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การนิเทศ การเผยแพร่ข่าวสาร การศึกษาดูงานและการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับมากเพียง 1 ด้านคือ การศึกษาต่อและดูงานเพิ่มเติม ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยทั้ง 8 ด้าน ด้านความต้องการทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันว่า ต้องการพัฒนาระดับมากทั้ง 8 ด้าน ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อย คือ ขาดงบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้ กระบวนการพัฒนา และการปฏิบัติตามแผน งานโครงการ ข้อเสนอแนะผู้บริหาร การนิเทศงาน โดยคำนึงถึงการสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศในการทำงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วม

สมเดช สิงห์เสนา (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับ” น้อย “ โดยเฉพาะ ด้านส่งเสริมให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู การวิจัย และการทดลอง

2.ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู 3 อันดับแรกได้แก่ (1) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (2) ครูขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (3) เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรครูไม่เพียงพอ

3.ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู 3 อันดับแรกได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน (2) การประเมินผล ประสิทธิภาพ การทำงานของครู(3) การอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ

4.ส่งเสริมให้ครูจัดอบรมทั้งในและนอกโรงเรียน

สุรัตน์ มุทวงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือด้านการใช้ประโยชน์เต็มที่ ด้านการสรรหา ด้านการธำรงรักษา และด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” คือเรื่อง ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จัดให้ครูที่ย้ายหรือโอนมาสอนตรงตามวิชาเอกและการรายงานอัตราว่างเพื่อขอรับการบรรจุหรือรับย้ายหรือโอน ยกเว้นเรื่องการเกลี้ยอัตรากำลังครูได้รับบรรจุใหม่ล่าช้า และศึกษานิเทศก์เข้าไปนิเทศครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “น้อย”

2.ปัญหา โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ด้านการสรรหา และด้านการธำรงรักษาไว้ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ “มาก” คือเรื่องการจัดการสอนแทน การย้ายติดตามคู่สมรส และส่งตัวไปช่วยราชการก่อน การอนุมัติการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น สถานภาพทางการเงินของครูไม่ดีและการเกลี้ยอัตรากำลังครู

3.ความต้องการ โดยภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านการธำรงรักษาไว้ ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ด้านการสรรหา และด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับ “มาก” คือเรื่อง การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ มีกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบ การจัดบริการและสวัสดิการที่ดี การมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละคน และให้ครูที่ย้ายหรือโอนมาตรงตามความต้องการของโรงเรียน

หญ่ทัย สุภกิจพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจและคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทำงานในสถาบันการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาอัตราผลตอบแทนทางการศึกษาในระดับปริญญาโททั้งสามสาขา ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 250 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ผลการศึกษาพบว่า อัตราผลตอบแทนทางสังคม เท่ากับ 26.04%, 30.79% และ 31.71% และอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคล เท่ากับ 36.12, 32.53% และ 33.45% ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ, เศรษฐศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การลงทุนเพื่อการศึกษาทั้งสามหลักสูตรคุ้มค่าแก่การลงทุนทั้งในแง่สังคมและส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม อัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลมีค่าสูงกว่าอัตราผลตอบแทนทางสังคมทั้งสามหลักสูตร นั้นหมายความว่า การอุดหนุนทางการศึกษาแก่ผู้เข้ารับการศึกษานั้น รัฐบาลยังเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาประเทศได้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการลงทุนทางการศึกษาได้ก่อประโยชน์ให้แก่ส่วนตนมากกว่าสังคม ทำให้การจัดสรรผลตอบแทนหรือทรัพยากรที่ได้จากกระบวนการให้การศึกษาตกอยู่กับตัวบุคคลผู้รับการศึกษามากเกินไป

กรมสามัญศึกษา (2545 : 5) ทำการศึกษาเรื่องเกณฑ์อัตราค่าจ้างครูที่เหมาะสมสำหรับกรมสามัญศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อจัดทำเกณฑ์อัตราค่าจ้างข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสมสำหรับกรมสามัญศึกษาใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อมีการจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจะทำให้ครูมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน จัดการเรียนให้เกิดขึ้นตลอดเวลา พัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ จะทำให้การจัดการเรียนการสอน บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเวลาในการเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล มีเวลาในการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ความรู้ มาเพื่อใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา มีเวลาในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ศรีกรุง โกษะ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ค่า NPV , B/C และ IRR ของนิสิตที่ทำงานในหน่วยงานเอกชน และนิสิตที่ทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีค่ามากกว่านิสิตที่ทำงานในหน่วยงานราชการได้รับ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ในการตัดสินใจลงทุน พบว่า นิสิตที่ทำงานในหน่วยงานราชการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน ได้รับผลตอบแทนจากการศึกษามากกว่าต้นทุนทางการศึกษา และเมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งนิสิตส่วนใหญ่ได้รับในสัดส่วนที่สูงยอมทำให้สรุปได้ว่า การลงทุนในการศึกษาต่อหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาการจัดการและสาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นโครงการที่สมควรลงทุนและเป็นประโยชน์ต่อนิสิต ในส่วนของ

การศึกษาเปรียบเทียบผลตอบแทนสุทธิในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาการจัดการและสาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตทั้ง 2 สาขา มีผลตอบแทนสุทธิจากการลงทุนทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

โรเบิร์ต (Robert. 1973 : 67) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การใช้จ่ายทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้เปรียบเทียบทางเลือกและเทคนิคการวิเคราะห์ ปัจจัยของค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา นโยบาย และกลยุทธ์ โดยเฉพาะการจัดอัตราค่าเล่าเรียน และการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในการลงทุนทางการศึกษา ซึ่งพบว่าการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนเป็นการเลือกเครื่องมือที่ดี การใช้ข้อมูลจากเทคนิคการวิเคราะห์ชนิดต่าง ๆ เพื่อต้องการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของต้นทุน การสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาเพื่อการวางแผนการลงทุนทางการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายเป็นวิธีการที่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งจะต้องปรับปรุงพิจารณาชนิดของข้อมูลที่ใช้บ่อย การวิเคราะห์ทางเลือกปัจจัยการใช้จ่ายทางการศึกษา กรณีศึกษานโยบายและกลยุทธ์ในมาเลเซีย การพิจารณาตรวจสอบกรณีศึกษาของค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อลงทุนในโรงเรียนพณิชยกรรมในมาเลเซียซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องของ (1) อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาในมาเลเซีย (2) การจัดอัตราค่าเล่าเรียน (3) การวิเคราะห์รายรับและค่าใช้จ่ายของโรงเรียนพณิชยกรรม (4) ศึกษาปัจจัยการผลิตหรือค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา

กระทรวงการศึกษาและวัฒนธรรมอินโดนีเซีย (Ministry of Education and Culture Directorate General of Primary and Secondary Education. 1995 : 8-17) ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อสนับสนุนระบบการจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การจัดอัตราค่าเล่าเรียนคนด้านครูผู้สอนเพื่อรองรับกับการจัดการทางด้านการศึกษาโดยกำหนดให้ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสอนตามความสามารถแล้วจะทำให้เด็กโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาได้รับ การศึกษาที่ดีขึ้น มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญซึ่งทำให้ระบบการศึกษาของประเทศอินโดนีเซียนั้นประสบความสำเร็จ และทำให้ระบบการศึกษาของประเทศจะพัฒนาตามมาเป็นลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราคนด้านครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพการจัดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากต้นทุนส่วนบุคคล(Cost/Hour) แล้วทำการเปรียบเทียบและทำการวัดประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ขนาดของโรงเรียนทั้ง 4 ขนาดคือ ใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลาง เล็ก จำนวนทั้งหมด 414 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 28 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 40 โรงเรียน ขนาดกลาง 239 โรงเรียน ขนาดเล็ก 107 โรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากร ด้านสนับสนุนการสอน 3 ตำแหน่ง คือ ชุกรการ การเงินและบัญชี พัสดุ

2) กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 30% ของเกย์ (Gay. 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้จำนวนของโรงเรียนทั้งสิ้น 125 โรง ตามตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 7 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (โดยแยกตามขนาดโรงเรียน)

จังหวัด	กลุ่มประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
นครราชสีมา	10	15	50	33	3	5	15	10
ชัยภูมิ	3	5	31	24	1	2	9	7
บุรีรัมย์	4	8	34	21	1	2	10	6
ศรีสะเกษ	5	5	37	44	2	2	11	13
สุรินทร์	2	6	30	47	1	2	9	14

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัย (Documentary Research) เกี่ยวข้องกับการจัดอัตรากำลังและการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสำรวจ
2. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสำรวจ ให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
3. นำแบบสำรวจฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ จากแบบรายงานการศึกษา (ภาคสถิติ) และรายงานครู ปีการศึกษา 2544 สำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านอัตราากำลังที่ควรมี และงบประมาณเพื่อการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอน โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารของสำนักงานงบประมาณ กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ของกรมสามัญศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของครูสนับสนุนการสอน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ เพื่อนำเสนอในรูปตารางซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows ในการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยใช้เทคนิควิธีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Cost – Benefit Ratio : B/C)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังด้านครูปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน โดยใช้วิธีการทางสถิติคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit-Cost Ratio หรือ B/C)

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (Jay L. 1993 : 69-71)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Earl K. 1987 : 24-25)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนเฉลี่ย
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Edwin Mansfield. 1980 ;41-47)

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

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ

3.1 สัดส่วนระหว่างเงินเดือนของครูที่ปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนกับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (Cost per Hour) เทียบกับ สัดส่วนระหว่างเงินเดือนของอัตราจ้างกับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (Cost per Hour) แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ Cost per Hour ของครูที่ปฏิบัติการสอนที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนและอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน หากอัตราจ้างมี Cost per Hour ต่ำกว่าย่อมชี้ให้เห็นถึงการคุ้มทุนในการทดแทนอัตราจ้าง นอกเหนือจากนี้ยังทำให้ลดช่องว่างของการขาดแคลนอัตราจ้างที่มีอยู่ ซึ่งถือเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit-Cost Ratio หรือ B/C) เป็นการวิเคราะห์ ประเมินโครงการเมื่อได้จัดเตรียมโครงการพร้อมกับการประมาณต้นทุนของโครงการไว้แล้ว ซึ่งเกณฑ์อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุนนั้นเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการที่จะเลือกโครงการเพื่อช่วยให้เกิดความมั่นใจว่า จะมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล “ต้นทุนต่ำสุดหรือการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่ำสุด” (least cost method or minimum cost analysis) (ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ.

97 : 2541) โดย คิดจากอัตราส่วนระหว่างมูลค่าปัจจุบันของกระแสผลตอบแทนกับมูลค่าปัจจุบันของกระแสต้นทุน ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ (John K. 1980 : 208-211)

$$\begin{aligned} B/C &= \frac{\text{PV of benefit}}{\text{PV of costs}} \\ &= \frac{\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}} \end{aligned}$$

โดย PV of benefit คือ มูลค่าผลตอบแทน ณ ราคาปัจจุบัน

PV of cost คือ มูลค่าของต้นทุน ณ ราคาปัจจุบัน

B_t คือ ผลตอบแทนในปีที่ t

C_t คือ ต้นทุนในปี t

r คือ อัตราคิดลดที่เหมาะสม

n คือ จำนวนปีทั้งสิ้นของโครงการ

t คือ ปีของระยะเวลาตั้งแต่ ปีที่ $0, 1, 2, \dots, n$

กฎการตัดสินใจ คือ ค่า $B/C \geq 1$ นั่นคือ เมื่อมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนมีมากกว่ามูลค่าปัจจุบันของต้นทุนเลือกโครงการนั้นดังนั้นตัดสินใจเลือกโครงการ

ค่า $B/C < 1$ นั่นคือ มูลค่าปัจจุบันของต้นทุนสูงกว่ามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทน ดังนั้นตัดสินใจไม่เลือกโครงการ

การกำหนดอัตราคิดลด (Discount rate)

อัตราคิดลดที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โครงการทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเสียโอกาสของเงินทุน ซึ่งเป็นผลตอบแทนของการใช้เงินไปในทางเลือกอื่นที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะเงินทุนที่มีอยู่หรือที่หาได้นั้น สามารถนำไปใช้โครงการต่าง ๆ ที่มีให้เลือกอื่นได้ หากต้องนำเงินทุนนั้นมาใช้กับโครงการที่กำลังประเมินอยู่ เงินทุนจำนวนเดียวกันนั้นก็หมดโอกาสที่จะนำไปใช้ในโครงการอื่น ๆ ได้อีก ค่าเสียโอกาสของเงินทุนจึงเป็นผลตอบแทนของโครงการลงทุนในทางเลือกอื่นที่ดีที่สุดที่จะไม่มีโอกาสได้ใช้เงินทุน เราสามารถหาผลตอบแทนของโครงการได้ด้วยการหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดย

ใช้สัดส่วนของทรัพยากรที่ได้มาในแต่ละสาขาเป็นตัวถ่วงน้ำหนัก เช่น มีการลงทุนในสาขา A ร้อยละ 30 และสาขา B ร้อยละ 70 โดยอัตราผลตอบแทนของสาขา A และสาขา B เท่ากับร้อยละ 10 และ 8 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักจึงเท่ากับ $0.30(10\%) + 0.70(8\%) = 8.6\%$ ดังนั้นโครงการได้ให้ผลตอบแทนต่ำกว่านี้ก็ไม่น่าจะได้รับการพิจารณาตามหลักค่าเสียโอกาสของเงินทุนดังกล่าว (ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ, 2541 : 53)

อัตราคิดลดที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการศึกษาคั้งนี้เป็นอัตราคิดลดที่ได้จากการหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยทำการถ่วงน้ำหนักระหว่างอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประเภทออมทรัพย์และประจำ ซึ่งอัตราดอกเบี้ยในแต่ละประเภทเป็นอัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยจากอัตราดอกเบี้ยประเภทต่าง ๆ ของสถาบันการเงินที่มั่นคง คือธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 แห่ง ตัวเลขอัตราดอกเบี้ยประเภทต่าง ๆ ของแต่ละธนาคาร ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ใช้อัตราดอกเบี้ยจากธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 แห่ง คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน), ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน), ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน), ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก คือ

$$\text{ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก} = \frac{\sum wix_i}{\sum w_i}$$

โดย W คือ น้ำหนักหรือสัดส่วนของอัตราดอกเบี้ยแต่ละประเภท
 X คือ อัตราดอกเบี้ยแต่ละประเภท
 i คือ ดอกเบี้ยประเภทต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ดอกเบี้ยเงินฝากประเภทออมทรัพย์และประจำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วนของครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

ตารางที่ 8 ร้อยละของครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำแนกตามสภาพและข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ครูสนับสนุนการสอน (n = 529)	
	จำนวน (f)	ร้อยละ(%)
จังหวัด		
-นครราชสีมา	153	28.9
-สุรินทร์	105	19.8
-บุรีรัมย์	82	15.5
-ศรีสะเกษ	108	20.4
-ชัยภูมิ	81	15.3

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ครูสนับสนุนการสอน (n = 529)	
	จำนวน (f)	ร้อยละ(%)
ขนาดของโรงเรียน		
- ใหญ่พิเศษ	135	25.5
- ใหญ่	253	47.8
- กลาง	89	16.8
- เล็ก	52	9.8
ตำแหน่ง		
- อาจารย์ 1 ระดับ 3	59	11.2
- อาจารย์ 1 ระดับ 4	106	20.0
- อาจารย์ 1 ระดับ 5	139	26.3
- อาจารย์ 2 ระดับ 6	48	9.1
- อาจารย์ 2 ระดับ 7	141	26.7
- อาจารย์ 3 ระดับ 8	4	0.8
- ครูอัตราจ้าง	32	6.0
สาขาวิชาที่สอน		
- ภาษาไทย	52	9.8
- ภาษาอังกฤษ	67	12.7
- คณิตศาสตร์	42	7.9
- วิทยาศาสตร์	116	21.9
- สังคมศึกษา	57	10.8
- กลุ่มวิชาเสริม	195	36.9

จากตาราง 8 แสดงว่าครูสนับสนุนการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จากกลุ่มตัวอย่าง 125 โรงเรียน จำนวน 529 คน จังหวัดที่มีครูสนับสนุนการสอน

มากที่สุด คือ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมา คือ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ขนาดของโรงเรียนที่มีครูสนับสนุนการสอนมากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตำแหน่งของครูสนับสนุนการสอนสามลำดับแรก คือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ อาจารย์ 1 ระดับ 5 จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และอาจารย์ 1 ระดับ 4 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนอาจารย์ 3 ระดับ 8 น้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สาขาวิชาของครูสนับสนุนการสอนมากที่สุดสามลำดับแรกคือ วิชา กลุ่มวิชาเสริม ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพ ดนตรี พลศึกษา จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ส่วนสาขาวิชาคณิตศาสตร์น้อยที่สุดคือ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วน
ของครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต
การศึกษา 11**

ตาราง 9 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 (รายละเอียดโปรดดูที่
ภาคผนวก ก)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ครูสนับสนุนการสอน (n = 529)	
	ค่าเฉลี่ย	รวม
เงินเดือน	11,439.43	6,051,460.00
จำนวนคาบสอน/สัปดาห์	18.48	9,776.00
ค่าจ้าง/คาบ	757.00	400,503.00
ต้นทุนในการจัดอัตรากำลังทดแทน	63.60	33,644.40
อัตราผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทน	124.04	65,622.00

จากตาราง 9 สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า เงินเดือนรวมของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มีจำนวนทั้งสิ้น 6,051,460.00 บาท เงินเดือนของครูสนับสนุนการสอนที่ได้รับมากที่สุดเท่ากับ 26,520 บาท และเงินเดือนเฉลี่ยของครูสนับสนุนการสอนเท่ากับ 11,439.43 บาท

จำนวนคาบสอน/สัปดาห์ของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 คิดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 9,776.00 คาบ/สัปดาห์ จำนวนคาบสอน/สัปดาห์ของครูสนับสนุนการสอนมากที่สุดเท่ากับ 30 คาบ/สัปดาห์ และค่าเฉลี่ยการสอน/สัปดาห์ของครูสนับสนุนการสอนค่าเท่ากับ 18.48 คาบ/สัปดาห์

ค่าจ้างสอน/คาบของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 คิดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400,503.00 บาท ค่าจ้างสอน/คาบมากที่สุดเท่ากับ 23,710 บาท และค่าเฉลี่ยในการจ้างสอน/คาบของครูสนับสนุนการสอนเท่ากับ 757.00 บาท

ต้นทุนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 คิดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 33,644.40 คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 63.60

อัตราผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 คิดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 65,622.00 คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 124.04

ผลการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า อัตราผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอน มีค่าเท่ากับ 65,622.00 และต้นทุนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอน มีค่าเท่ากับ 33,644.40 ดังนั้น อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนจึงมีค่าเท่ากับ 1.95 (รายละเอียดที่ภาคผนวก ก) ซึ่งตามเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในการลงทุนทางการศึกษาของวิธีวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนทางการศึกษา จะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าแก่การลงทุน จึงสรุปได้ว่าการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 เป็นโครงการที่สมควรลงทุนและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐบาล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงจำนวนอัตรากำลังด้านครูสนับสนุนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11
2. เพื่อทำการศึกษาและเปรียบเทียบถึงต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วนของครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 414 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 125 โรงเรียน (30%) โดยได้มาจากการสุ่มแบบง่ายโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของเกย์ (Gay. 1990 : 114) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน 4 ขนาดคือ ใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลาง และเล็ก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ลักษณะของแบบสำรวจเป็นแบบปลายเปิด ใช้ในการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับครูสนับสนุนการสอนโดยเก็บข้อมูลจากแบบรายงานการศึกษา (ภาคสถิติ) และรายงานครู ปีการศึกษา 2544 สำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (รศ.2) สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ค่าถ่วงน้ำหนักต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ version 9 ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วนของครูสนับสนุนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยใช้เทคนิควิธีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit – Cost Ratio : B/C)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีครูสนับสนุนการสอนมากที่สุด และจังหวัดชัยภูมิเป็นจังหวัดที่มีครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 น้อยที่สุด

ขนาดของโรงเรียนที่มีครูสนับสนุนการสอนมากที่สุดคือ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กเป็นขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ที่มีครูสนับสนุนการสอนน้อยที่สุด

ตำแหน่งของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนมากที่สุดคือ อาจารย์ 2 ระดับ 7 และอาจารย์ 3 ระดับ 8 เป็นตำแหน่งของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 น้อยที่สุด

สาขาวิชาที่มีครูสนับสนุนการสอนมากที่สุดคือ สาขาวิชาเสริม ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มวิชาธุรกิจ เกษตร พละ แต่หากเมื่อเทียบเป็นรายวิชาแล้วจะพบว่า กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษเป็นกลุ่มวิชาที่มีครูสนับสนุนการสอนมากเช่นกัน ดังนั้น การจัดอัตรากำลังครูสนับสนุนการสอนยังมีความไม่เหมาะสมเพื่อพิจารณาจากเกณฑ์อัตราความขาด-เกินของอัตรากำลังที่มีอยู่จริงกับอัตรากำลังตามเกณฑ์ ที่ ก.ค. กำหนด

2. ผลการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในส่วนของครู สอนชั้นเรียนการสอนกับครูอัตราจ้างในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า เงินเดือนของครูสอนชั้นเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษามากที่สุดเท่ากับ 26,520 บาท จำนวน คาบสอน/สัปดาห์ของครูสอนชั้นเรียนการสอนมากที่สุดคือ 30 คาบ/สัปดาห์ และน้อยที่สุดคือไม่มีคาบ สอน ค่าจ้างสอน/คาบของครูสอนชั้นเรียนการสอนมากที่สุดคือ 23,710 บาท/คาบ และน้อยที่สุดคือ 33.63 บาท/คาบ จากการที่ค่าจ้างสอน/คาบของครูสอนชั้นเรียนการสอนมีความแตกต่างกันมากเนื่อง มาจากครูสอนชั้นเรียนการสอนไม่มีคาบสอนแต่ทำหน้าที่สอนชั้นเรียนการสอนอย่างเดียวดังนั้นค่าจ้างสอน จึงเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับ ผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสอนชั้นเรียนการสอนเมื่อมีการ ถ่วงน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ 5,492.5 และน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ -2,780 และการวิเคราะห์อัตราผล ตอบแทนต่อต้นทุนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสอนชั้นเรียนการสอนมีค่าเท่ากับ 1.95 ซึ่งมีค่ามาก กว่าเกณฑ์การตัดสินใจในการลงทุนทางการศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการ ลงทุนทางการศึกษา ดังนั้นหากมีการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสอนชั้นเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา จะสามารถแก้ปัญหาความขาด-เกินของอัตรากำลังได้และคาดว่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประ สทธิผล กับความมุ่งหมายในการจัดอัตรากำลัง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสอนชั้นเรียน การสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 สามารถนำอภิปรายผลได้ดังนี้

เนื่องจากในปีงบประมาณ 2541 – 2543 เป็นช่วงที่สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศอยู่ใน สภาวะตกต่ำทำให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษามีค่อนข้างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในการจัดอัตรากำลังดังจะพบว่ามีมีการยุบ- รวมหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลดบุคลากรและมีการศึกษาถึงเกณฑ์ในการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ดังที่ โรเบิร์ต (Robert. 1973 : 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์การใช้จ่ายทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้เปรียบเทียบทางเลือกและเทคนิค การวิเคราะห์ ปัจจัยของค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา นโยบาย และกลยุทธ์ โดยเฉพาะการจัดอัตรา กำลัง และการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในการลงทุนทางการศึกษา ซึ่งพบว่าการ วิเคราะห์อัตราผลตอบแทนเป็นการเลือกเครื่องมือที่ดี การใช้ข้อมูลจากเทคนิคการวิเคราะห์ชนิดต่าง ๆ เพื่อต้องการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของต้นทุน การสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาเพื่อการวาง แผนการลงทุนทางการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายเป็นวิธีการที่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งจะต้อง ปรับปรุงพิจารณาชนิดของข้อมูลที่ใช้บ่อย การวิเคราะห์ทางเลือกปัจจัยการใช้จ่ายทางการศึกษา กรณีศึกษานโยบายและกลยุทธ์ในมาเลเซีย การพิจารณาตรวจสอบกรณีศึกษาของค่าใช้จ่ายทางการ

ศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อลงทุนในโรงเรียนพาณิชยกรรมในมาเลเซียซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องของ (1) อัตราผลตอบแทนทางการศึกษาในมาเลเซีย (2) การจัดอัตรากำลัง (3) การวิเคราะห์รายรับและค่าใช้จ่ายของโรงเรียน พาณิชยกรรม (4) ศึกษาปัจจัยการผลิตหรือค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมสามัญศึกษา (2545 : 5) ทำการศึกษาเรื่องเกณฑ์อัตรากำลังครูที่เหมาะสมสำหรับกรมสามัญศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสมสำหรับกรมสามัญศึกษาใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมจะทำให้ครูมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน จัดการเรียนให้เกิดขึ้นทุกเวลา พัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ จะทำให้การจัดการเรียนการสอน บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเวลาในการเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล มีเวลาในการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การประยุกต์ความรู้ มาเพื่อใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา มีเวลาในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยอาศัยผลจากการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า การจัดอัตรากำลังทดแทนครูสนับสนุนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 เป็นโครงการที่สมควรแก่การลงทุน ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการที่รัฐบาลมีนโยบายลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ในขณะที่กรมสามัญศึกษาเปิดโรงเรียนเพิ่มขึ้นและรับนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดมาตรการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และจัดโครงการเกษียณก่อนกำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543-2545 ซึ่งตำแหน่งที่ว่างจากโครงการดังกล่าวต้องยุบเลิกดังนั้นหากรัฐบาลได้เสนอแผนการจัดอัตรากำลังทดแทนแก่หน่วยงานอื่น ๆ ก็จะทำให้รัฐบาลสามารถบริหารจัดการด้านอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากผลการศึกษาพบว่า ในการมอบหมายงานแต่ละครั้งควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ รัฐบาลต้องสนับสนุนอัตรากำลังให้แต่ละโรงเรียนได้เต็มตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด รวมทั้งสนับสนุนงบอัตรากำลังสนับสนุนการสอนให้เต็มตามเกณฑ์ด้วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้แก่ครูอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนในส่วนของสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการธำรงรักษาบุคลากร และลดปัญหาอัตราการเข้า-ออก เพื่อให้เกิดความทำงานที่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 มาเป็นเกณฑ์ เพื่อกำหนดหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในการจัดอัตรากำลังทดแทน ที่เป็นตัวเงินเท่านั้นทำให้ได้ผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนเฉพาะบุคคล ซึ่งไม่ครอบคลุมผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ดังนั้นจึงควรที่จะนำต้นทุนและผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมาคิดรวมในการจัดอัตรากำลังด้วย เพื่อจะได้ผลตอบแทนในการจัดอัตรากำลังทดแทนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการจัดอัตรากำลังทดแทนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ในครั้งต่อไป

2. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2544 –2545 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเป็นช่วงที่สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศประสบปัญหาภาวะวิกฤติเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา ทำให้ทรัพยากรทางการศึกษาที่รัฐบาลจัดสรรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นควรมีการศึกษาในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจของประเทศเข้าสู่ภาวะปกติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). *มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ.
- (2540). *สรุปแผนอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ.
- (2545). *เกณฑ์อัตราครูที่เหมาะสมสำหรับกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541, 26 มกราคม). คำสั่งที่ ศธ 1304(สนร.)/133 เรื่อง *การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานชั่วโมงสอนต่ำที่สุดของข้าราชการครูในการเสนอขอตำแหน่งอาจารย์ 2*.
- (2542, 9 เมษายน). คำสั่งที่ ศธ 0802/5218 เรื่อง *การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*.
- (2543, 23 มีนาคม). คำสั่งที่ ศธ 1305/1170 เรื่อง *การพิจารณาทบทวนขนาดและอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการบริหารจัดการบุคคลแบบใหม่*.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2541). *การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. (2541, 30 มกราคม). คำสั่งที่ นร 0707.2/161 เรื่อง *การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างประจำเพิ่มเติม และการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ตามมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ*.
- ชาญณรงค์ ขาวงษ์. (2535). *การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 11*. ปริญญาโท ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อุดສຳເນາ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2525). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ บุญรักษา. (2527). *การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของการลงทุนทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อັດສຳເນາ
- บุญพุ่ม เสนารักษ์. (2531). *เศรษฐศาสตร์การศึกษา*. บางแสน : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ ดงยิ่งศิริ. (2541). *การวางแผนและการวิเคราะห์โครงการ*. กรุงเทพฯ. อັດສຳເນາ

- มัทนา พนานิรามัย และ อัจฉรา วัฒนานุกิจ. (2527). การสำรวจและการวางแผนกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการประมวลผลกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาประเทศไทย.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ และ สุปรียา ควรเดชะคุปต์. (2527). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในระดับอุดมศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาประเทศไทย
- ลินดา เหล่ารัตนใส. (2538). ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดบริการสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วินัย แสนมณี. (2531). การพัฒนารูปแบบของระบบการวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- สมเดช สิงห์เสนา. (2536). การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ. กรุงเทพฯ.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2510). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- สุรัตน์ มุทวงศ์. (2537). การศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ศรีกรร โภชะ. (2545). การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- หฤทัย ศุภกิจพิทักษ์. (2543). อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ และคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทำงานในสถาบันการเงิน. ภาคนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- อุบลรัตน์ เทินประเสริฐ. (2530). *การวิเคราะห์ผลตอบแทนของสังคมและส่วนบุคคลในการลงทุนในการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2529-2530*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- Bowen, Earl K. (1987). *Basic Statistics for Business and Economics*. 4th ed. Aukland : McGraw-Hill, pp. 24-25.
- Devore, Jay L. (1993). *Statistics, the exploration and analysis of data*. 2nd ed. Belmont, California : Duxbury Press, pp. 69-71.
- E.Clague & L. Kramer. *Manpower Policies and Programs : A Review, 1935-1975 (Michigan : The Upjohn Institute, 1976)*, pp. 1-79 U.S. Department of Labour, Manpower Report of the President (Washington D.C. : Government Printing Office, 1969) , pp. 1-17.
- Gay, L.R. (1990). *Educational Research*. 3rd ed. Singapore : Macmillan.
- Gohagan, John K. (1980). *Quantitative analysis for public policy*. (1980). St.Louis : McGraw-Hill, pp 208-211.
- Harris, Mary B. (1994). *Basic statistics for behavioral science research*. University of New Mexico : U.S.A, pp.358-364.
- J.W. walker, *Human Research Planning* (N.Y. : McGraw-Hill, 1980).
- Robert Ward McMeekin. (1973). *Analysis of Educational Expenditure Decision in Developing Countrirs*. Harvard University.
- "The Primary School Cluster its Function and Role in The Professional Support System for Educationnal Man Power."* (1995, August). Ministry of Education and Culture Directorate General of Primary and Secondary Education Jakartar.
- T.H. Patten, Jr. *Manpower Planning and the Development of Human Resource*. (N.Y. : John Wiley & Son, 1971), pp. 31-33.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการใช้บุคลากร
ด้านครูสนับสนุนการสอน ปีการศึกษา 2544

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

จาก

“ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2546”

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2546

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ตารางแสดงบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนการสอน

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
1	14,070	10	40	351.75	60.00	234.50
2	11,650	7	28	416.07	72.00	161.81
3	19,680	22	88	223.64	12.00	1,640.00
4	20,320	6	24	846.67	76.00	267.37
5	22,390	17	68	329.26	32.00	699.69
6	16,020	17	68	235.59	32.00	500.63
7	19,140	10	40	478.50	60.00	319.00
8	19,920	24	96	207.50	4.00	4,980.00
9	18,240	18	72	253.33	28.00	651.42
10	19,920	7	28	711.43	72.00	276.67
11	13,360	10	40	334.00	60.00	222.67
12	14,070	16	64	219.84	36.00	390.83
13	22,390	9	36	621.94	64.00	349.84
14	19,190	15	60	319.83	40.00	479.75
15	13,650	18	72	189.58	28.00	487.50
16	11,650	18	72	161.81	28.00	416.07
17	19,140	13	52	368.08	48.00	398.75
18	19,990	13	52	384.42	48.00	416.46
19	8,190	21	84	97.50	16.00	511.88
20	5,000	20	80	62.50	20.00	250.00
21	19,920	15	60	332.00	40.00	498.00
22	14,070	12	48	293.13	52.00	270.58
23	9,300	12	48	193.75	52.00	178.85
24	14,070	14	56	251.25	44.00	319.77
25	13,080	23	92	142.17	8.00	1,635.00
26	9,040	16	64	141.25	36.00	251.11
27	21,130	20	80	264.13	20.00	1,056.50
28	21,970	24	96	228.85	4.00	5,492.50
29	13,680	15	60	228.00	40.00	342.00
30	12,720	14	56	227.14	44.00	289.09
31	17,190	20	80	214.88	20.00	859.50
32	14,070	20	80	175.88	20.00	703.50

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
33	13,360	5	20	668.00	80.00	167.00
34	16,020	0	0	16,020.00	100.00	160.20
35	18,360	0	0	18,360.00	100.00	183.60
36	12,720	0	0	12,720.00	100.00	127.20
37	3,500	26	104	33.65	-4.00	-875.00
38	16,410	12	48	341.88	52.00	315.58
39	16,410	16	64	256.41	36.00	455.83
40	12,720	14	56	227.14	44.00	289.09
41	20,320	14	56	362.86	44.00	461.82
42	18,360	4	16	1,147.50	84.00	218.57
43	17,190	6	24	716.25	76.00	226.18
44	17,190	6	24	716.25	76.00	226.18
45	20,320	2	8	2,540.00	92.00	220.87
46	17,180	6	24	715.83	76.00	226.05
47	8,820	8	32	275.63	68.00	129.71
48	8,820	6	24	367.50	76.00	116.05
49	8,820	12	48	183.75	52.00	169.62
50	17,190	18	72	238.75	28.00	613.93
51	9,820	20	80	122.75	20.00	491.00
52	8,820	20	80	110.25	20.00	441.00
53	9,820	20	80	122.75	20.00	491.00
54	9,250	20	80	115.63	20.00	462.50
55	14,820	20	80	185.63	20.00	742.50
56	16,410	18	72	227.92	28.00	586.07
57	13,680	19	76	180.00	24.00	570.00
58	14,850	18	72	206.25	28.00	530.36
59	9,560	19	76	125.79	24.00	398.33
60	7,980	19	76	105.00	24.00	332.50
61	6,530	25	100	65.30	-	-
62	9,820	20	80	122.75	20.00	491.00
63	8,190	21	84	97.50	16.00	511.88
64	6,530	22	88	74.20	12.00	544.17
65	11,380	24	96	118.54	4.00	2,845.00
66	10,340	21	84	123.10	16.00	646.25

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
67	16,020	23	92	174.13	8.00	2,002.50
68	15,630	19	76	205.66	24.00	651.25
69	16,860	22	88	191.59	12.00	1405.00
70	13,680	21	84	162.86	16.00	855.00
71	13,680	23	92	148.70	8.00	1,710.00
72	10,340	25	100	103.40	-	-
73	8,410	23	92	91.41	8.00	1051.25
74	8,410	22	88	95.57	12.00	700.83
75	11,120	26	104	106.92	-4.00	-2,780.00
76	10,080	24	96	105.00	4.00	2,520.00
77	8,410	30	120	70.08	-20.00	-420.50
78	6,360	28	112	56.79	-12.00	-530.00
79	12,420	21	84	147.86	16.00	776.25
80	9,820	26	104	94.42	-4.00	-2,455.00
81	13,680	21	84	162.86	16.00	855.00
82	10,340	20	80	129.25	20.00	517.00
83	8,190	20	80	102.38	20.00	409.50
84	19,140	16	64	299.06	36.00	531.67
85	13,360	20	80	167.00	20.00	668.00
86	8,910	16	64	139.22	36.00	247.50
87	5,730	0	0	5,730.00	100.00	57.30
88	18,750	15	60	312.50	40.00	468.75
89	14,850	19	76	195.39	24.00	618.75
90	16,020	19	76	210.79	24.00	667.50
91	13,040	18	72	181.11	28.00	465.71
92	13,040	17	68	191.76	32.00	407.50
93	13,680	16	64	213.75	36.00	380.00
94	11,650	11	44	264.77	56.00	208.04
95	13,360	14	56	238.57	44.00	303.64
96	11,760	21	84	140.00	16.00	735.00
97	14,850	27	108	137.50	-8.00	-1,856.25
98	18,750	17	68	275.74	32.00	585.94
99	15,050	24	96	156.77	4.00	3,762.50

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
100	13,040	21	84	155.24	16.00	815.00
101	8,610	23	92	93.59	8.00	1,076.25
102	8,820	12	84	155.24	16.00	815.00
103	9,300	26	104	89.42	-4.00	-2,325.00
104	13,680	14	56	244.29	44.00	310.91
105	18,750	18	72	260.42	28.00	669.64
106	12,400	18	72	172.22	28.00	442.86
107	11,120	16	64	173.75	36.00	308.89
108	8,820	2	8	1,102.50	92.00	95.87
109	8,820	10	40	220.50	60.00	147.00
110	10,340	16	64	161.56	36.00	287.22
111	9,560	20	80	119.50	20.00	478.00
112	9,560	20	80	119.50	20.00	478.00
113	8,190	20	80	102.38	20.00	399.00
114	7,980	20	80	99.75	20.00	409.50
115	6,700	20	80	83.75	20.00	335.00
116	12,400	22	88	140.91	12.00	1,033.00
117	10,340	22	88	117.50	12.00	861.67
118	7,780	22	88	88.41	12.00	648.33
119	7,580	28	112	67.68	-12.00	-631.67
120	6,360	45	180	35.33	-80.00	-79.50
121	13,040	18	72	181.11	28.00	465.71
122	9,560	15	60	159.33	40.00	239.00
123	8,820	20	80	110.25	20.00	441.00
124	6,530	20	80	81.63	20.00	326.50
125	8,410	20	80	105.13	20.00	420.50
126	9,560	21	84	113.81	16.00	597.50
127	7,780	16	64	121.56	36.00	216.11
128	12,400	23	92	134.78	8.00	1,550.00
129	9,820	24	96	102.96	4.00	2,455.00
130	10,080	26	104	96.92	-4.00	-2,520.00
131	6,700	24	96	69.79	4.00	1,675.00
132	6,700	25	100	67.00	-	-
133	6,360	28	112	56.79	-12.00	-530.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
134	21,130	22	88	240.11	12.00	1,760.33
135	17,580	24	96	183.11	4.00	4,395.00
136	8,190	18	72	113.75	28.00	292.50
137	8,410	15	60	140.17	40.00	210.25
138	8,820	20	80	110.25	20.00	441.00
139	8,810	18	72	122.36	28.00	314.64
140	6,530	20	80	81.63	20.00	326.50
141	18,360	22	88	208.64	12.00	1,530.00
142	10,800	17	68	158.82	32.00	337.50
143	13,680	18	72	190.00	28.00	488.57
144	10,080	24	96	105.00	4.00	2,520.00
145	16,800	17	68	247.06	32.00	525.00
146	12,400	16	64	193.75	36.00	344.44
147	6,700	20	80	83.75	20.00	335.60
148	11,120	16	64	173.75	36.00	308.89
149	10,080	16	64	157.50	36.00	280.00
150	9,560	18	72	132.78	28.00	341.43
151	9,560	16	64	149.38	36.00	265.56
152	7,750	25	100	75.50	-	-
153	6,360	23	92	69.13	8.00	795.00
154	23,710	0	0	23,710.00	100.00	237.10
155	17,190	0	0	17,190.00	100.00	171.90
156	23,710	10	40	592.75	60.00	395.17
157	18,750	16	64	292.97	36.00	520.83
158	26,520	12	48	552.50	52.00	510.00
159	24,170	15	60	402.83	40.00	604.25
160	19,530	15	60	325.50	40.00	488.25
161	18,360	12	48	382.50	52.00	353.08
162	18,750	15	60	312.50	40.00	468.75
163	18,750	17	68	275.74	32.00	585.94
164	14,460	12	48	301.25	52.00	278.08
165	12,720	18	72	176.67	28.00	454.29

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
166	10,080	10	40	252.00	60.00	168.00
167	9,560	12	48	199.17	52.00	183.85
168	19,920	16	64	311.25	36.00	553.33
169	14,070	0	0	14,070.00	100.00	140.70
170	16,800	6	24	700.00	76.00	221.05
171	10,080	24	96	105.00	4.00	2,520.00
172	14,460	10	40	361.50	60.00	241.00
173	13,040	22	88	148.18	12.00	1,086.67
174	9,820	25	100	98.20	-	-
175	19,920	16	64	311.25	36.00	553.33
176	9,560	21	84	113.81	16.00	597.50
177	6,360	19	76	83.68	24.00	265.00
178	19,530	21	84	232.50	16.00	1,220.63
179	14,460	21	84	172.14	16.00	903.75
180	11,380	21	84	135.48	16.00	711.25
181	6,700	23	92	72.83	8.00	837.50
182	10,340	22	88	117.50	12.00	861.67
183	11,120	21	84	132.38	16.00	695.00
184	5,000	20	80	62.50	20.00	250.00
185	16,800	22	88	190.91	12.00	1,400.00
186	6,870	24	96	71.56	4.00	1,717.50
187	6,870	18	72	95.42	28.00	245.36
188	7,980	22	88	90.68	12.00	665.00
189	14,070	22	88	159.89	12.00	1,172.50
190	14,460	18	72	200.83	28.00	516.43
191	10,340	24	96	107.71	4.00	2,585.00
192	19,140	22	88	217.50	12.00	1,595.00
193	9,560	8	32	298.75	68.00	140.59
194	9,040	24	96	94.17	4.00	2,260.00
195	6,360	22	88	72.27	12.00	530.00
196	8,190	18	72	113.75	28.00	292.50
197	7,780	23	92	84.57	8.00	9,72.50
198	6,360	26	104	61.15	-4.00	-1,590.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
199	10,800	12	48	225.00	52.00	207.69
200	10,600	16	64	165.63	36.00	294.44
201	9,560	12	48	199.17	52.00	183.85
202	6,300	12	48	131.25	52.00	121.15
203	7,040	26	104	67.69	-4.00	-1,760.00
204	6,300	26	104	60.58	-4.00	-1,575.00
205	6,300	26	104	60.58	-4.00	-1,575.00
206	10,340	20	80	129.25	20.00	517.00
207	7,380	20	80	92.25	20.00	369.00
208	9,560	16	64	149.38	36.00	265.56
209	9,300	18	72	129.17	28.00	332.14
210	7,210	24	96	75.10	4.00	1802.5
211	10,800	22	88	122.73	12.00	900.00
212	9,820	15	60	163.67	40.00	245.50
213	13,680	21	84	162.86	16.00	855.00
214	7,780	24	96	81.04	4.00	1,945.00
215	9,040	9	36	251.11	64.00	141.25
216	10,860	24	96	113.13	4.00	2,716.00
217	6,700	26	104	64.42	-4.00	-1,675.00
218	13,040	27	108	120.74	-8.00	-1,630.00
219	7,380	26	104	70.96	-4.00	-1,845.00
220	7,040	17	68	103.53	32.00	220.00
221	7,040	22	88	80.00	12.00	586.67
222	9,300	18	72	129.17	28.00	332.14
223	9,300	11	44	211.36	56.00	166.07
224	6,530	22	88	74.20	12.00	544.17
225	13,080	26	104	125.77	-4.00	-3,270.00
226	7,580	30	120	63.17	-20.00	-379.00
227	10,340	27	108	95.74	-8.00	-1,292.50
228	10,080	26	104	96.92	-4.00	-2,520.00
229	10,080	27	108	93.33	-8.00	-1,260.00
230	8,820	0	0	8,820.00	100.00	88.20

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
231	9,820	0	0	9,820.00	100.00	98.20
232	6,530	0	0	6,530.00	100.00	65.30
233	7,320	17	68	107.65	32.00	228.75
234	8,820	21	84	105.00	16.00	551.25
235	8,460	24	96	88.13	4.00	2,115.00
236	11,440	9	36	317.78	64.00	178.75
237	8640	18	72	120.00	28.00	308.57
238	19,920	16	64	311.25	36.00	553.33
239	8,820	16	64	137.81	36.00	245.00
240	14,070	12	48	293.13	52.00	270.58
241	6,700	16	64	104.69	36.00	186.11
242	6,300	16	64	98.44	36.00	175.00
243	8,190	16	64	127.97	36.00	227.50
244	6,360	16	64	99.38	36.00	176.67
245	9,560	16	64	149.38	36.00	265.56
246	8,190	15	60	136.50	40.00	204.75
247	7,010	19	76	92.24	24.00	292.08
248	14,070	17	68	206.91	32.00	439.69
249	17,590	24	96	183.23	4.00	4,397.50
252	11,650	19	76	153.29	24.00	485.42
251	9,300	19	76	122.37	24.00	387.50
252	8,410	20	80	105.13	20.00	420.50
253	6,700	14	56	119.64	44.00	152.27
254	11,380	12	48	237.08	52.00	218.85
255	6,360	8	32	198.75	68.00	93.53
256	6,360	12	48	132.50	52.00	122.31
257	9,560	14	56	170.71	44.00	217.27
258	8,190	16	64	127.97	36.00	227.50
259	14,850	1	4	3,712.50	96.00	154.69
260	16,020	1	4	4,005.00	96.00	166.88
261	9,820	9	36	272.78	64.00	153.44
262	2,5110	7	28	896.79	72.00	348.75

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
263	22,830	20	80	285.38	20.00	1,141.50
264	18,360	10	40	459.00	60.00	306.00
265	20,720	21	84	246.67	16.00	1,295.00
266	20,720	21	84	246.67	16.00	1,295.00
267	15,240	24	96	158.75	4.00	3,810.00
268	9,300	26	104	89.42	-4.00	-2,325.00
269	8,610	11	44	195.68	56.00	153.75
270	18,360	20	80	229.50	20.00	918.00
271	6,870	21	84	81.79	16.00	429.38
272	7,210	22	88	81.93	12.00	600.36
273	10,860	22	88	123.41	12.00	905.00
274	6,360	21	84	75.71	16.00	397.50
275	13,680	10	40	342.00	60.00	228.00
276	8,410	11	44	191.14	56.00	150.18
277	23,260	17	68	342.06	32.00	726.88
278	17,970	14	56	320.89	44.00	408.41
279	9,040	22	88	102.73	12.00	753.33
280	13,040	22	88	148.18	12.00	1,086.67
281	6,360	26	104	61.15	-4.00	-1,590.00
282	5,200	26	104	50.00	-4.00	-1300.00
283	5,000	26	104	48.08	-4.00	-1,250.00
284	9,820	21	84	116.90	16.00	613.75
285	11,120	12	48	231.67	52.00	213.85
286	11,410	19	76	150.13	24.00	475.42
287	11,380	28	112	101.61	-12.00	-948.33
288	8,190	24	96	85.31	4.00	2,047.50
289	7,210	28	112	64.38	-12.00	-600.83
290	9,040	21	84	107.62	16.00	565.00
291	6,700	22	88	76.14	12.00	558.33
292	6,360	23	92	69.13	8.00	795.00
293	8,610	19	76	113.29	24.00	358.75
294	11,120	19	76	146.32	24.00	463.33

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
295	11,650	24	96	121.35	4.00	2,912.50
296	10,600	21	84	126.19	16.00	662.50
297	10,600	24	96	110.42	4.00	2,650.00
298	9,820	23	92	106.74	8.00	1,227.50
299	6,300	26	104	60.58	-4.00	-1,575.00
300	7,980	21	84	95.00	16.00	498.75
301	11,120	18	72	154.44	28.00	397.14
302	17,970	19	76	236.45	24.00	748.75
303	11,120	12	48	231.67	52.00	213.85
304	10,080	12	48	210.00	52.00	193.85
305	9,300	18	72	129.17	28.00	332.14
306	9,300	32	128	72.66	-28.00	-332.14
307	6,870	27	108	63.61	-8.00	-858.75
308	9,090	31	124	73.31	-24.00	-378.75
309	10,600	20	80	132.50	20.00	530.00
310	9,040	16	64	141.25	36.00	251.11
311	8,820	16	64	137.81	36.00	245.00
312	13,040	14	56	232.86	44.00	296.36
313	10,340	16	64	161.56	36.00	287.22
314	12,080	24	96	125.83	4.00	3,020.00
315	15,240	17	68	224.12	32.00	476.25
316	13,680	25	100	136.80	-	-
317	9,560	21	84	113.81	16.00	597.50
318	9,820	21	84	116.90	16.00	613.75
319	7,780	26	104	74.81	-4.00	-1,945.00
320	6,530	23	92	70.98	8.00	816.25
321	10,600	19	76	139.47	24.00	441.67
322	6,300	20	80	78.75	20.00	315.00
323	11,120	17	68	163.53	32.00	347.50
324	9,090	16	64	142.03	36.00	252.50
325	7,780	16	64	121.56	36.00	216.11
326	6,700	22	88	76.14	12.00	558.33

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
327	8,820	18	72	122.50	28.00	315.00
328	11,650	22	88	132.39	12.00	970.83
329	9,560	18	72	132.78	28.00	341.43
330	12,720	22	88	144.55	12.00	1,060.00
331	16,020	25	100	160.20	-	-
332	6,700	22	88	76.14	12.00	558.33
333	8,610	24	96	89.69	4.00	2,152.50
334	8,910	15	60	148.50	40.00	222.75
335	19,140	0	0	19,140.00	100.00	191.40
336	9,300	18	72	129.17	28.00	332.14
337	8,190	22	88	93.07	12.00	682.50
338	9,820	22	88	111.59	12.00	818.33
339	10,800	24	96	112.50	4.00	2,700.00
340	8,820	23	92	95.87	8.00	1,102.50
341	12,720	0	0	12,720.00	100.00	127.20
342	18,360	0	0	18,360.00	100.00	183.60
343	19,920	3	12	1,660.00	88.00	226.36
344	16,800	11	44	381.82	56.00	300.00
345	22,560	9	36	626.67	64.00	352.50
346	17,970	11	44	408.41	56.00	320.89
347	19,530	9	36	542.50	64.00	305.16
348	19,920	21	84	237.14	16.00	1,245.00
349	19,530	17	68	287.21	32.00	610.31
350	21,550	6	24	897.92	76.00	283.55
351	20,720	0	0	20,720.00	100.00	207.20
352	26,050	0	0	26,050.00	100.00	260.50
353	20,720	15	60	345.33	40.00	518.00
354	16,020	7	28	572.14	72.00	222.50
355	13,040	12	48	271.67	52.00	250.77
356	9,820	26	104	94.42	-4.00	-2,455.00
357	16,020	21	84	190.71	16.00	1,001.25
358	14,460	23	92	157.17	8.00	1,807.50

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
359	14,460	24	96	150.63	4.00	3,615.00
360	15,630	28	112	139.55	-12.00	-1,302.50
361	17,990	26	104	172.98	-4.00	4,497.50
362	12,080	22	88	137.27	12.00	1,006.67
363	9,300	13	52	178.85	48.00	193.75
364	8,190	26	104	78.75	-4.00	-2,047.50
365	8,410	0	0	8,410.00	100.00	84.10
366	16,020	22	88	182.05	12.00	1,335.00
367	8,820	20	80	110.25	20.00	441.00
368	19,920	22	88	226.36	12.00	1,660.00
369	14,070	16	64	219.84	36.00	390.83
370	8,610	16	64	134.53	36.00	239.17
371	13,680	22	88	155.45	12.00	1,140.00
372	7,780	9	36	216.11	64.00	121.56
373	12,400	18	72	172.22	28.00	442.86
374	7,380	25	100	73.80	-	-
375	11,760	20	80	147.00	20.00	588.00
376	8,820	15	60	147.00	40.00	220.50
377	8,820	12	48	183.75	52.00	169.62
378	9,040	12	48	188.33	52.00	173.85
379	8,190	12	48	170.63	52.00	157.50
380	8,820	17	68	129.71	32.00	275.63
381	15,240	20	80	190.50	20.00	762.00
382	8,190	24	96	85.31	4.00	2,047.50
383	6,360	28	112	56.79	-12.00	-530.00
384	8,610	30	120	71.75	-20.00	-430.50
385	11,120	16	64	173.75	36.00	308.89
386	15,240	12	48	317.50	52.00	293.08
387	7,780	24	96	81.04	4.00	1,945.00
388	6,360	28	112	56.79	-12.00	-530.00
389	8,410	22	88	95.57	12.00	700.83
390	7,380	24	96	76.88	4.00	1,845.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
391	17,760	20	80	222.00	20.00	888.00
392	11,380	15	60	189.67	40.00	284.50
393	7,980	19	76	105.00	24.00	332.50
394	6,360	23	92	69.13	8.00	795.00
395	9,040	18	72	125.56	28.00	322.86
396	6,360	15	60	106.00	40.00	159.00
397	7,980	19	76	105.00	24.00	332.50
398	7,980	21	84	95.00	16.00	498.75
399	9,560	18	72	132.78	28.00	341.43
400	17,590	12	48	366.46	52.00	338.27
401	7,040	24	96	73.33	4.00	1,760.00
402	6,360	21	84	75.71	16.00	397.50
403	6,360	28	112	56.79	-12.00	-530.00
404	9,820	14	56	175.36	44.00	223.18
405	9,040	26	104	86.92	-4.00	-2,260.00
406	9,040	29	116	77.93	-16.00	-565.00
407	15,240	25	100	152.40	-	-
408	6,870	24	96	71.56	4.00	1,717.50
409	8,190	27	108	75.83	-8.00	-1,023.75
410	13,360	19	76	175.79	24.00	556.67
411	11,120	22	88	126.36	12.00	926.67
412	8,190	16	64	127.97	36.00	227.50
413	10,340	23	92	112.39	8.00	1,292.50
414	10,340	23	92	112.39	8.00	1,292.50
415	6,530	22	88	74.20	12.00	544.17
416	6,300	25	100	63.00	-	-
417	10,080	27	108	93.33	-8.00	-1,260.00
418	9,040	25	100	90.40	-	-
419	6,530	27	108	60.46	-8.00	-816.25
420	7,980	21	84	95.00	16.00	498.75
421	6,870	17	68	101.03	32.00	214.69
422	6,360	24	96	66.25	4.00	1,590.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
423	8,610	23	92	93.59	8.00	1,076.25
424	9,820	25	100	98.20	-	-
425	8,190	28	112	73.13	-12.00	-682.50
426	16,800	23	92	182.61	8.00	2,100.00
427	10,080	24	96	105.00	4.00	2,520.00
428	10,080	18	72	140.00	28.00	360.00
429	9,040	19	76	118.95	24.00	376.67
430	11,120	14	56	198.57	44.00	252.73
431	6,870	20	80	85.88	20.00	343.50
432	6,360	20	80	79.50	20.00	318.00
433	18,360	0	0	18,360.00	100.00	183.60
434	6,700	18	72	93.06	28.00	239.29
435	6,700	20	80	83.75	20.00	335.00
436	7,980	20	80	99.75	20.00	399.00
437	7,380	24	96	76.88	4.00	1,845.00
438	6,870	23	92	74.67	8.00	858.75
439	6,360	26	104	61.15	-4.00	-1,590.00
440	7,980	18	72	110.83	28.00	285.00
441	6,360	24	96	66.25	4.00	1,590.00
442	6,360	30	120	53.00	-20.00	-318.00
443	6,700	20	80	83.75	20.00	335.00
444	9,560	24	96	99.58	4.00	2,390.00
445	12,080	15	60	201.33	40.00	302.00
446	8,410	18	72	116.81	28.00	300.25
447	6,910	23	92	75.11	8.00	863.75
448	6,360	23	92	69.13	8.00	795.00
449	22,830	13	52	439.04	48.00	475.63
450	22,830	8	32	713.44	68.00	335.74
451	16,800	19	76	221.05	24.00	700.00
452	18,360	0	0	18,360.00	100.00	183.60
453	15,240	6	24	635.00	76.00	200.53
454	12,720	20	80	159.00	20.00	636.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
455	24,640	0	0	2,4640.00	100.00	246.40
456	13,360	13	52	256.92	48.00	278.33
457	9,040	14	56	161.43	44.00	205.45
458	16,800	19	76	221.05	24.00	700.00
459	16,410	10	40	410.25	60.00	273.50
460	9,470	13	52	182.12	48.00	197.29
461	21,130	7	28	754.64	72.00	293.47
462	9,250	18	72	128.47	28.00	330.36
463	14,320	8	32	447.50	68.00	210.59
464	10,860	10	40	271.50	60.00	181.00
465	6,700	22	88	76.14	12.00	558.33
466	6,700	24	96	69.79	4.00	1,675.00
467	13,040	16	64	203.75	36.00	362.22
468	7,980	19	76	105.00	24.00	332.50
469	6,700	25	100	67.00	-	-
470	9,300	14	56	166.07	44.00	211.36
471	6,360	18	72	88.33	28.00	227.14
472	14,460	17	68	212.65	32.00	451.88
473	12,720	18	72	176.67	28.00	454.29
474	11,120	14	56	198.57	44.00	252.73
475	10,080	19	76	132.63	24.00	420.00
476	8,610	19	76	113.29	24.00	358.75
477	6,700	22	88	76.14	12.00	558.33
478	16,020	22	88	182.05	12.00	1,335.00
479	11,120	22	88	126.36	12.00	926.67
480	9,040	26	104	86.92	-4.00	-2,260.00
481	10,600	26	104	101.92	-4.00	-2,650.00
482	11,650	26	104	112.02	-4.00	-2,912.50
483	10,080	26	104	96.92	-4.00	-2,520.00
484	9,300	30	120	77.50	-20.00	-465.00
485	7,780	29	116	67.07	-16.00	-486.25
486	10,860	30	120	90.50	-20.00	-543.00

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
487	6,700	28	112	59.82	-12.00	-558.33
488	6,700	20	80	83.75	20.00	335.00
489	16,410	18	72	227.92	28.00	586.07
490	9,500	20	80	118.75	20.00	475.00
491	8,610	26	104	82.79	-4.00	-2,152.50
492	7,780	23	92	84.57	8.00	972.50
493	7,980	22	88	90.68	12.00	665.00
494	6,360	20	80	79.50	20.00	318.00
495	11,120	22	88	126.36	12.00	926.67
496	9,820	24	96	102.29	4.00	2,455.00
497	9,820	23	92	106.74	8.00	1,227.50
498	7,380	25	100	73.80	-	-
499	6,700	26	104	64.42	-4.00	-1,675.00
500	6,360	24	96	66.25	4.00	1,590.00
501	17,970	28	112	160.45	-12.00	-1,497.50
502	9,440	29	116	81.38	-16.00	-590.00
503	8,610	22	88	97.84	12.00	717.50
504	9,040	33	132	68.48	-32.00	-282.50
505	19,530	15	60	325.50	40.00	488.25
506	10,340	26	104	99.42	-4.00	-2,585.00
507	11,760	22	88	133.64	12.00	980.00
508	20,320	16	64	317.50	36.00	564.44
509	10,600	23	92	115.22	8.00	1,325.00
510	9,560	12	48	199.17	52.00	183.85
511	14,850	16	64	232.03	36.00	412.50
512	8,820	16	64	137.81	36.00	245.00
513	7,780	17	68	114.41	32.00	243.13
514	6,700	24	96	69.79	4.00	1,675.00
515	7,780	24	96	81.04	4.00	1,945.00
516	6,700	30	120	55.83	-20.00	-335.00
517	6,700	30	120	55.83	-20.00	-335.00
518	8,190	14	56	146.25	44.00	186.14

ลำดับที่	เงินเดือน	คาบที่สอน /สัปดาห์	คาบที่สอน /เดือน	ค่าจ้าง /คาบ	คาบที่หาย /เดือน	ผลตอบแทน/ คาบ
519	9,300	20	80	116.25	20.00	465.00
520	8,820	24	96	91.88	4.00	2,205.00
521	12,720	14	56	227.14	44.00	289.09
522	9,300	14	56	166.07	44.00	211.36
523	9,500	18	72	131.94	28.00	339.29
524	10,080	15	60	168.00	40.00	252.00
525	7,580	15	60	126.33	40.00	189.50
526	6,360	18	72	88.33	28.00	227.14
527	9,040	17	68	132.94	32.00	282.50
528	8,190	22	88	93.07	12.00	682.50
529	7,980	19	76	105.00	24.00	332.50
รวม	6,051,460	9,776	39,104	400,503	13,796	65,622
ค่าเฉลี่ย	11,439.43	18.48	73.92	757.00	26.08	124.04

เงื่อนไขในการคำนวณ อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน

1. อัตราค่าจ้างที่ใช้ในการจ้างลูกจ้างตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด คือ 6,350 บาท
2. การกำหนดชั่วโมงการสอนใช้เกณฑ์ ก.ค. คือ สอน 25 คาบ/สัปดาห์
3. ปีที่ทำการศึกษา สืบจากข้อมูลรายงานการศึกษา(ภาคสถิติ)และรายงานครู ปีการศึกษา 2544

ต้นทุนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทน = (เงินเดือนของอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน x จำนวนอัตราจ้าง) / ชั่วโมงการทำงาน

$$(6,350 \times 529) / 100$$

$$33,591.50$$

ดังนั้น ต้นทุนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทน เท่ากับ 3,3591.5

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสำรวจ

- | | |
|---------|---|
| 1. ชื่อ | นางสุภาพ มุ่งการนา |
| ตำแหน่ง | หัวหน้างานฝ่ายวางแผนกำลังคนและอัตรากำลัง |
| สังกัด | กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ชื่อ | นายสมเกียรติ พึ่งคุณไตรรัตน์ |
| ตำแหน่ง | บุคลากร 6ว |
| สังกัด | กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 3. ชื่อ | นางสาวสุทิตา สุขพูน |
| ตำแหน่ง | บุคลากร 6ว |
| สังกัด | กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 4. ชื่อ | นายอนันต์ศิลป์ พงษ์พานิช |
| ตำแหน่ง | บุคลากร 5 |
| สังกัด | กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |

ภาคผนวก ค
จดหมายขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ทม 1012/ ๕๕๕ ๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายจักรพันธ์ ตอพล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติมา สังข์เกษม และ อาจารย์สุเมธ ลิ้มศิริเจริญศรี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสุภาพ มุ่งการนา หัวหน้างานฝ่ายวางแผนกำลังคนและอัตราค่าจ้าง นายสมเกียรติ พึ่งคุณไตรรัตน์ บุคลากร 6 ว. นางสาวสุทิสรา สุขพูน บุคลากร 6 ว. และ นายอนันท์ศิลป์ พงษ์พานิช บุคลากร 5 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสำรวจบุคลากรที่ใช้สนับสนุนการสอน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสำรวจให้ นายจักรพันธ์ ตอพล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-3214737

ที่ ทม 1012/๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายจักรพันธ์ ตอพล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดอัตราค่าจ้างทดแทนครูสนับสนุนการสอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติมา สังข์เกษม และ อาจารย์สุเมธ ล้มศิริเจริญศรี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตอบแบบสำรวจบุคลากรที่ใช้สนับสนุนการสอน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายจักรพันธ์ ตอพล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-3214737

ภาคผนวก ง
แบบสำรวจเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายจักรพันธ์ ตอพล
วัน เดือน ปีเกิด	17 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64/5-6 ม. 1 ถ.สุจิตรา ต.บ้านกอก อ.จัตุรัส จ.ชัยภูมิ 36130
การศึกษาประวัติ	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษา โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
พ.ศ. 2541	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2546	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ