

ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอบบทบาทการบริหารบุคลากรครู
ของกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

มัย สุขเอี่ยม

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุพรรณิคม ๒๓ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๑ โทร ๖๑๒๑๖๗๕ ๖๑๒๑๐๕๑

๒๔ ธ.ย. ๒๕๒๓

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สิงหาคม ๒๕๒๒

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๘๐๕๕๙

ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอบหาทการบริหารบุคลากรครู

ของกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

มัย สุขเอี่ยม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สิงหาคม 2522

การศึกษาค้นคว้ามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่เสนอตอบบทบาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นสี่ด้าน คือ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พินิจจากงาน มีคำถามทั้งหมด 60 ข้อ แต่ละข้อมถามสองด้าน คือ บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 142 คน และครู 343 คน รวม 485 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test, F-test และ Product-moment Correlation

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรครูมีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านการจัดหาบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ แต่ด้านการจัดบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พินิจจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พินิจจากงานอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการจัดบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าทัศนะของครู แต่บุคลากรครูในเขตชั้นในกับเขตชั้นนอก และบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนะของครู บุคลากรครูในเขตชั้นนอกมีทัศนะสูงกว่าบุคลากรครูในเขตชั้นใน และบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะสูงกว่าบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดเล็กมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

ผลการหาความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรครูทั้งหมดมีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังสัมพันธ์กัน แต่ครูมีทัศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังไม่สัมพันธ์กัน

PERCEPTION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS TOWARDS THE ROLE OF
TEACHER PERSONNEL ADMINISTRATION OF BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

MAI SUKAIEM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

August 1979

The purposes of this study were to investigate the school administrator and teacher's perception towards the actual roles and expected roles of the Teacher Personnel Administration of Bangkok Metropolis.

The 142 school administrators and 343 teachers of Bangkok Metropolis were selected as the sample and were tested by the personnel administration questionnaire. The questionnaire consisted of four personnel administration areas, namely personnel recruitment, personnel management, personnel development and personnel withdrawal respectively. This questionnaire composed of 60 items, each item was inquired both actual and expected roles. The data was analyzed by using the t-test, F-test and the Product-moment Correlation.

The study revealed that the scores of the school administrator and teacher's perception towards the actual roles in the personnel recruitment were in the low level, but the other three areas: the personnel management, personnel development and personnel withdrawal were in the middle. In contrast, the expected roles perception scores were high in the three areas, except the personnel recruitment one was in the middle.

In comparison on the actual roles between the perception of the school administrators and teachers, it was found that the scores of the school administrator's perception was higher than the teacher. The scores of the perception, as a whole, were not different in the location and the size of the schools. As same as the expected roles, it was found that the perception of the school administrators on the expected roles were higher than the teachers', but when compared as

a whole, it was found that the school administrators and teachers' perception in the urban area were higher than the suburban one. Especially the perception of the group in the small schools were higher than the big ones, less of them were not different.

When the actual roles and the expected roles were compared, the scores trend to be higher in the expected roles than the actual ones. The correlations were found in the school administrator group while the teacher group were not found.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปัญหานี้เรียบร้อยแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

กบ.ก. ๑๙๙๑ ประธาน
๒๒ ๑๑ ๒๕๖๒ กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กิติมา ปรีทิตถิก และ อาจารย์ปฐม นิคมานนท์ เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเป็นประธานและกรรมการในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ อาจารย์ทั้งสองได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และช่วยตรวจแก้ไขอย่างคึง จนกระทั่งสำเร็จลงได้

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายคนด้วยกันที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถจะกล่าวนามได้ทั้งหมด จึงใคร่ขอขอบคุณท่านเหล่านั้นเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มัย สุขเอี่ยม

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ว่า	5
	ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ว่า	5
	ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ว่า	6
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้ว่า	9
2	ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	10
	ความหมายและความสำคัญของบทบาท	10
	เกี่ยวกับการบริหารบุคคล	11
	ความสำคัญของการบริหารบุคคล	13
	ขอบข่ายของการบริหารบุคคล	14
	เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร	28
	กำเนิดกรุงเทพมหานคร	28
	ฐานะใหม่ของกรุงเทพมหานคร	28
	การบริหารบุคคลของกรุงเทพมหานคร	29
	การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	32
	ระบบบริหารบุคลากรของกรุงเทพมหานคร	32
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
	ผลงานวิจัยในประเทศ	33
	ผลงานวิจัยต่างประเทศ	36
3	วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้ว่า	40
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	43

การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	45
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและ บทบาทที่คาดหวัง	51
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริง	62
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง	66
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระหว่างทักษะที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาท ที่คาดหวังของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	71
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง	72
ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	73
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	78
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	78
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	43
2 แสดงจำนวนแบบสอบถาม	47
3 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดหาบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรครู ทั้งหมด	52
4 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรครู ทั้งหมด	54
5 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากร ทั้งหมด	58
6 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร บุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการให้พินิจจากงาน ตามทัศนะของบุคลากรครู ทั้งหมด	61
7 ผลการเปรียบเทียบทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพ มหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู	62
8 ผลการเปรียบเทียบทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพ มหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตชั้นในกับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก	63
9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานครของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	64
10 ผลการเปรียบเทียบทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพ มหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดเล็ก	65

11	ผลการเปรียบเทียบทัศนคติตอบบทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู	66
12	ผลการเปรียบเทียบทัศนคติตอบบทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก	67
13	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของทัศนคติตอบบทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร บุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	68
14	ผลการเปรียบเทียบทัศนคติตอบบทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก	69
15	ผลการเปรียบเทียบทัศนคติตอบบทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ q-statistic	70
16	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติตอบบทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	71
17	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรครูทั้งหมด	72
18	แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดหาบุคลากร	74
19	แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดบุคลากร	74
20	แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาบุคลากร	76
21	แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการให้พินิจจากงาน	77
22	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	118

ตาราง

หน้า

23	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	119
24	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	120
25	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	120
26	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	121
27	แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	122

4. ภูมิหลัง

การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม จะต้องมียุทธศาสตร์อันเป็นพื้นฐานอยู่สี่ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Management) ทั้งสี่อย่างนี้ "คน" นับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด เพราะหากขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบงานบริหารให้ดีเพียงใด หรือมีเงินหรือวัสดุมากเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การบริหารนั้นลุล่วงด้วยดีได้ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2517 : บทนำ) ทั้งนี้ เพราะยุทธศาสตร์บุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญเด่นในด้านการบริหารการดำเนินงานแล้ว บุคคลยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญห้าประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลโดยเฉพาะการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและการทำนุบำรุงดูแลให้บุคคลเหล่านั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และการที่จะได้บุคคลที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานและธำรงรักษาไว้ก็จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่ดีด้วย (สัมพันธ์ เกษมสิน 2521 : 1)

การบริหารงานบุคคลที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและทุกคน และความสามารถของผู้บริหารก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง (ภิญโญ สาธร 2519 : 156) ดังนั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานในองค์การในหน้าที่ที่สุดที่จะทำได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประหยัด (สมาน รั้งสียกฤษฎ์ 2521 : 1)

สำหรับในด้านการศึกษามูลค่าที่เกี่ยวข้องมีอยู่หลายฝ่ายด้วยกัน บุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดมีสองประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับครูสอนหรือครู (ภิญโญ สาธร 2519 : 155) หากโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้ผู้บริหารการศึกษาและครูที่ไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพ ผลก็จะกระทบกระเทือนถึงเด็ก และมีผลเสียไปถึงประเทศชาติในที่สุด ดังนั้น การที่จะให้ได้ผู้บริหารการศึกษาและครูที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน การเอาใจใส่ และการให้การพัฒนาครู มีมากนักน้อยเพียงไร สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็นในการบริหารบุคลากรครูทั้งสิ้น

ปัจจุบันนี้ ประเทศไทยมีองค์การกลางที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรครูอยู่สององค์กร คือ

1. คุรุสภา เป็นองค์การกลางการบริหารบุคลากรครูที่ใหญ่ที่สุด ทำหน้าที่แทน ก.พ. ในการบริหารบุคลากรครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทำหน้าที่แทน ก.จ. ในการบริหารบุคลากรครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทำหน้าที่บริหารบุคลากรครูในสังกัดเทศบาล
3. คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทำหน้าที่บริหารบุคลากรครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ได้มอบหมายให้คุรุสภาทำหน้าที่แทน
4. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทำหน้าที่บริหารบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครตำแหน่งครู หรือบุคลากรครูเข้าไว้ด้วย

สำหรับคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จัดว่าเป็นองค์การกลางในการบริหารบุคคลที่ใหม่ที่สุด เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2516 ซึ่งให้ไว้ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2516 กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเรียกคณะกรรมการนี้ว่า "คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร" ใช้อักษรย่อว่า "ก.ก." คณะกรรมการนี้มีฐานะสูงสุดใน

กระบวนการบริหารบุคคลของกรุงเทพมหานคร เป็นผู้วางหลักและควบคุมการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร (เทศกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 2516 : เล่ม 1 ตอนที่ 10) ซึ่งรวมถึงการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครเข้าไว้ด้วย (เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมากไม่น้อย ทำให้ต้องรับภาระในการบริหารบุคลากรครูเป็นจำนวนมาก จากสถิติปี 2521 มีโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบถึง 398 โรงเรียน มีครูเป็นจำนวนถึง 13,000 คน การบริหารบุคลากรครูมีจำนวนมากเช่นนี้ เป็นเรื่องแน่นอนว่าย่อมมีปัญหาก่อเกิดขึ้น ซึ่งปัญหาเหล่านั้นสะท้อนออกมาในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังเช่นในหนังสือพิมพ์สยามรัฐ ฉบับวันที่ 1 กันยายน 2519 กล่าวว่า มีเสียงบ่นจากบุคลากรครูอยู่เสมอว่า การทำงานต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครล้าช้า ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม เพราะมีการเล่นพรรคเล่นพวก/ทางฝ่ายผู้ปฏิบัติงานอ้างว่า มีคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีปัญหามาก (ชนิตร์ ภูญาจน 2519 : 11) ต่อมาในฉบับวันที่ 21 สิงหาคม 2521 ก็กล่าวว่า ข้าราชการครูเป็นข้าราชการที่มีจำนวนมากที่สุดของกรุงเทพมหานคร แต่กลับไม่ได้รับการเอาใจใส่สวัสดิการไม่ดี ผู้บังคับบัญชามีมาก หัวหน้าเขตเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยมีศึกษาธิการเขต เป็นผู้คอยเสนอแนะ ครูกรุงเทพมหานครมีกฎหมายเป็นของตนเอง โดยมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ซึ่งทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แต่การออกกฎและระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครนั้น ออกมากเกินไป และมักจะขัดหรือแตกต่างไปจากระเบียบของคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์การกลางในการบริหารบุคลากรครูที่ใหญ่ที่สุด (กรู กทม. (นามแฝง) 2521 : 7) ในวารสารวิทยาสาร กล่าวว่า โครงสร้างของงานการเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการศึกษา กับกองการเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครทำงานซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรครู ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การปรับวุฒิ หรืองานอื่น ๆ งานนั้นต้องผ่านงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการศึกษา โดยมี ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเป็นผู้พิจารณาและเซ็นเรื่องผ่าน แต่งานเหล่านั้นต้องมาผ่านกองการเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครอีกต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

(รัฐกล จันทรวง 2521 : 18 - 21) ทางฝ่ายผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร และต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครูโดยตรง คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ก็ยอมรับว่าการบริหารบุคลากรครูมีปัญหาจริง ซึ่งได้กล่าวว่าการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครที่มีปัญหานั้น เนื่องมาจากฝีมือของผู้บริหารยังหย่อนยาน บางปัญหาเกิดขึ้นเพราะระบบราชการวางโครงสร้างไว้ไม่ดี บางปัญหาเป็นเรื่องของธรรมชาติ ตัวอย่างของปัญหา เช่น การจำแนกและการควบคุมอัตรากำลังของครูทุกโรงเรียนยังไม่เป็นปัจจุบัน เกิดปัญหาครุชากอยู่เสมอ ทั้ง ๆ ที่อัตราเฉลี่ยครูอยู่ในเกณฑ์ที่เพียงพอ การที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากการมอบอำนาจให้ทางเขตย้ายครูภายในเขตได้ตามความเหมาะสม ส่วนเรื่องการย้ายครูที่ไม่เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนก็มีอยู่บ้าง (ทองค่อ กล้วยไม้ ณ อยู่ชยา 2521 : 60 - 63) สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารบุคลากรครูนั้นมีปัญหา แต่ปัญหาที่กล่าวมานี้ เป็นเพียงทัศนะของคนส่วนหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่จากทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่จะถือว่าเป็นตัวแทนที่แท้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้

๔. สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ก็คือ เนื่องจาก กรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่มีรูปแบบการปกครองแตกต่างไปจากจังหวัดอื่น กล่าวคือ กรุงเทพมหานคร เป็นทบวงการ เมืองที่มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 สำคัญในข้อที่สาม กล่าวว่า "เพื่อเป็นตัวอย่างของการปกครองท้องถิ่น โดยประชาชนของท้องถิ่นโดยตรง เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยต่อไป" จะเห็นได้ว่า กรุงเทพมหานครมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ที่จะเป็นอย่างของท้องถิ่นอื่น การที่จะเป็นอย่างของท้องถิ่นอื่นได้นั้น กรุงเทพมหานครสมควรที่จะบริหารงานในด้านต่าง ๆ ใดก็ได้เสียก่อน การจัดการศึกษาเป็นงานอย่างหนึ่งที่กรุงเทพมหานครรับผิดชอบและจัดทำอยู่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามากที่สุดก็คือ บุคลากรครู การบริหารบุคลากรครูนับว่าเป็นงานที่สำคัญมาก เพราะผลของการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรครู ดังนั้น การศึกษาเรื่องนี้ จะทำให้ทราบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาจะช่วยชี้ให้เห็นสภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรครู

ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร โดยนำเอาผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูล ส่วนหนึ่งที่จะนำไปประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงบทบาทการบริหารบุคลากรครู และใช้เป็นแนวทางวางแผนและแก้ปัญหาการบริหารบุคลากรครูของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครู ของกรุงเทพมหานครตามที่แท้จริงและตามที่คาดหวัง

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครตามที่แท้จริงและตามที่คาดหวังระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน กับ ครู

2.2 บุคลากรครูในเขตชั้นใน กับ บุคลากรครูในเขตนอก

2.3 บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะของบุคลากรครูที่มีต่อบทบาทที่แท้จริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้เห็นสภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ซึ่งจะเป็ข้อมูลส่วนหนึ่งที่นำไปกำหนดแนวทางในการปรับปรุงบทบาทการบริหารบุคลากรครู และใช้เป็นแนวทางวางแผนและแก้ปัญหาการบริหารบุคลากรครูของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครในโอกาสต่อไป—ซึ่งจะช่วยให้งการบริหารบุคลากรครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น—

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

✓ 1. การศึกษาบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครนั้น จะศึกษาเฉพาะสี่ด้าน คือ ด้านการจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งตั้งอยู่ในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดและที่ตั้ง คือ สุ่มเอาโรงเรียนแต่ละขนาดออกมาอย่างละ 20 เบอร์เซ็นต์ แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย สุ่มเอาจำนวนครูในโรงเรียนที่สุ่มได้ออกมาโรงเรียนละ 20 เบอร์เซ็นต์ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเอามาทั้งหมดจากโรงเรียนที่สุ่มได้

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งของบุคลากรครู

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ที่ตั้งของโรงเรียนแบ่งเป็นสองเขต

3.1.2.1 โรงเรียนในเขตชั้นใน

3.1.2.2 โรงเรียนในเขตชั้นนอก

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นสามขนาด

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

2 ✓ 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) ในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับการจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน

3.2.2 บทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) ในการบริหาร
บุคลากรของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับการจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนา
บุคลากร และการให้ทุนจากงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะตอบทบทวน หมายถึง ความเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ
หน้าที่โดยตรง และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และงานพิเศษที่ควรกระทำใน
การบริหารบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ซึ่งวัดและประเมินได้จากแบบสอบถามโดย
การตอบของบุคลากรกรู แบ่งเป็นสองด้าน คือ

1.1 ทัศนะตอบทบทวนที่เป็นจริง หมายถึง ความเห็นที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติ
อยู่จริง ในการบริหารบุคลากรของกรุงเทพมหานครทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การจัดหาบุคลากร
การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน

1.2 ทัศนะตอบทบทวนที่คาดหวัง หมายถึง ความเห็นที่มีต่อบทบาทที่ควรปฏิบัติ
หรือต้องการให้ปฏิบัติในการบริหารบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ทั้งสี่ด้าน ได้แก่
การจัดหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้ทุนจากงาน

2. การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรของ
กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็นสี่ด้าน คือ

2.1 การจัดหาบุคลากร ได้แก่ การสืบหา การเลือกสรรและการบรรจุ
แต่งตั้ง

2.2 การจัดบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การใช้งาน การจัดสวัสดิการ
การให้ความมั่นคงปลอดภัย การประเมินผลงาน การให้ค่าตอบแทน และการพิจารณาความดี
ความชอบ

2.3 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การให้การฝึกอบรม
การให้การศึกษาคู และงาน และการให้ข่าวสารความรู้

2.4 การให้ทุนจากงาน ได้แก่ การย้าย การโอน การให้ออกจากงาน และ
การให้ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน

3. บุคลากรครู หมายถึง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร—ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการศึกษารั้้งนี้ ได้แบ่งบุคลากรครูออกเป็นสองพวก คือ

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูใหญ่ หรือผู้รักษาราชการแทน ได้แก่ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ และผู้รักษาราชการแทนครูใหญ่ และช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำหน้าที่สอนหรือหน้าที่อย่างอื่นอยู่ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. เขต หมายถึง การกำหนดท้องที่ในการปกครองของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นเขตชั้นในกับเขตชั้นนอก

4.1 เขตชั้นใน หมายถึง เขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางของกรุงเทพมหานคร มีอยู่ 13 เขต ได้แก่ เขตบางรัก ย่านนาวา ปทุมวัน พระนคร ป้อมปราบ พญาไท ห้วยขวาง คลุ่ติ ธนบุรี คลองสาน สัมพันธวงศ์ บางกอกใหญ่และบางกอกน้อย

4.2 เขตชั้นนอก หมายถึง เขตที่ตั้งอยู่รอบนอกของกรุงเทพมหานคร มีอยู่ 11 เขต ได้แก่ เขตคลองจวก ปิ่นบุรี พระโขนง ลาดกระบัง บางเขน บางกะปิ หนองแขม บางขุนเทียน ราษฎร์บูรณะ คลิ่งชัน และภาษีเจริญ

การแบ่งเขตดังกล่าวอาศัยเกณฑ์จากการแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร (มิ่งขวัญ ขาวประเสริฐ 2521 : 43)

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูแตกต่างกัน แบ่งเป็นสามขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 30 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยครูใหญ่ได้สามคน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียนตั้งแต่ 10 ถึง 29 ห้องเรียน มีผู้ช่วยครูใหญ่ได้หนึ่งคนถึงสองคน

5.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีห้องเรียนตั้งแต่เก้าห้องเรียนลงมา เป็นโรงเรียนที่ไม่มีผู้ช่วยครูใหญ่

การแบ่งขนาดของโรงเรียน แบ่งโดยอาศัยเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา 2519 : ภาคผนวก)

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ทิศนะตอบหาที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้แตกต่างกัน

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน กับ ครู

1.2 บุคลากรครูในเขตพื้นที่ใน กับ บุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก

1.3 บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ทิศนะตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้แตกต่างกัน

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน กับ ครู

2.2 บุคลากรครูในเขตพื้นที่ใน กับ บุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก

2.3 บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ทิศนะตอบหาที่คาดหวังของบุคลากรครูแต่ละกลุ่มสูงกว่าทิศนะตอบหาที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

4. ทิศนะตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน

4.2 ครู

4.3 บุคลากรครูทั้งหมด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

1. ความหมายและความสำคัญของบทบาท

แมคโดแนล ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมของเขา พฤติกรรมเหล่านั้นจะถูกสมมติคาดหวังไว้ล่วงหน้า (McDonald. 1971 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญู สาริ ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า บทบาทหน้าที่หมายถึงความมุ่งหวัง (Expectation) ที่บุคคลอื่นคาดหวังบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทหน้าที่ (Role) มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง (Position) ที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ (ภิญญู สาริ 2519 : 283) และในการวิจัยถึงบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ จังหวัด ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า บทบาทและหน้าที่เป็นสิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป ถูกคนอื่นลงความเห็นว่าจะต้องทำสิ่งซึ่งเรียกว่าบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ นอกจากนั้น บทบาทหน้าที่ยังหมายรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่จะต้องกระทำและบรรดาสัทธิต่าง ๆ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง สิทธิหน้าที่ประจำตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง เกี่ยวพันกับสิทธิหน้าที่ของตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องกันภายในระบบสังคมเดียวกัน (ภิญญู สาริ 2512 : 7) ส่วนในทัศนะของ โสภกา ชูพิฤกษ์ และ อรทัย ชื่นมนุญย์ ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า ทุกตำแหน่งหรือชั้นจะถูกสมมติในชุมชนคาดหวังไว้ระดับหนึ่งว่า พฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้นควรจะทำอะไร มีพฤติกรรมอะไร คือ บทบาทของแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่งควรจะมีอะไรบ้างนั่นเอง บางทีอาจจะครอบคลุมไปในแง่ที่ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่หรือพันธะของตำแหน่งนั้น ๆ (โสภกา ชูพิฤกษ์ และ อรทัย ชื่นมนุญย์ 2515 : 129)

เควิส นักสังคมวิทยาคนหนึ่งมีความเห็นว่า ความคิดที่เกี่ยวกับบทบาทมาจากการวิจัยทางสังคม และอาจจะเรียกได้ว่าเป็นตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดดำรงอยู่ การกระทำของบุคคลนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นด้วย จะเห็นได้ว่าบทบาทเป็นเรื่องของ

ความสัมพันธ์ (Davis. 1962 : 40) ซึ่งตรงกับที่ โรส ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท
ทุกบทบาทมีส่วนสัมพันธ์กับบทบาทอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ บทบาทหนึ่งบทบาทใดไม่สามารถ
จะดำรงอยู่ได้โดยลำพัง (Rose. 1962 : 23)

บทบาทเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน (จิตวิทยา สุวรรณะชญ ใ้ให้
ความเห็นในเรื่องฐานะ (Status) และบทบาท (Role) ไว้ว่า ฐานะตำแหน่ง
ไม่ใช่ตัวคน แต่เป็นผลรวมของสิทธิหน้าที่ของคนที่กำลังฐานะนั้นต้องปฏิบัติ ส่วนบทบาทก็คือ
การประพฤติตามสิทธิหน้าที่ดังกล่าว และยังถือว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทเป็นแบบฉบับที่
เป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของคนเพื่อจะให้พฤติกรรมของคนที่ต้องสัมพันธ์และ เกี่ยวข้องกัน
ดำเนินไปตามที่เข้าใจและผสมผสานสอดคล้องซึ่งกันและกัน ฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น
เป็นสิ่งที่มียอยู่แล้วก่อนที่บุคคลจะเข้าไปสวมตำแหน่งหรือฐานะนั้น ๆ บุคคลที่อยู่ในฐานะ
ตำแหน่งใด ย่อมจะต้องทำหน้าที่ที่จะให้ฐานะตำแหน่งนั้นมีบทบาทไปตามแบบฉบับ และคน ๆ
หนึ่ง จะต้องมียฐานะตำแหน่งที่ตัวเองจะต้องเข้าดำรงเป็นยุค ๆ ส่วนจะมากน้อยแค่ไหนก็แล้ว
แต่คน ๆ นั้น หรือชนิดของสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ในสังคมชนบทและสังคมเมือง ฐานะ
ตำแหน่งและบทบาทของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน (จิตวิทยา สุวรรณะชญ 2517 : 162 -
168)

(เกทเซล และ แคมป์เบล กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องบทบาทหน้าที่ว่า ผู้บริหารจะปฏิบัติ
หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้บริหารที่กำลังตำแหน่งนั้นเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ
ตนเอง และเข้าใจตรงกับที่คนอื่น ๆ มุ่งหวังจะให้ผู้บริหารตำแหน่งนั้นปฏิบัติ (รุ่ง แก้วแดง
2521 : 114 อ้างอิงมาจาก Getzels and Campbell. 1968 : 236)

2. เกี่ยวกับการบริหารบุคคล

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนทำงานให้ได้ผลดี
ที่สุด โดยใช้เวลาให้น้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่
เดียวกัน คนที่เราใช้มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหาร
ต้องการ (ภิญโญ สาธร 2519 : 155) ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน ใ้ให้ความเห็นไว้ว่า

การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 4)

ชูศักดิ์ เทียงตรง กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนที่มีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2517 : 8)

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ที่วางไว้ รวมทั้งการทํานุบำรุงและดูแลให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปูเนมาเห็นจรงวลให้ช่วยความเป็นธรรม ให้มีโอกาสดเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการงาน มีการบำรุงรักษาให้ความปลอดภัย เมื่อจะออกจากงานก็อำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญตามควรแก่โอกาส (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2520 : 52)

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 4 - 7) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอํานวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหาการพัฒนาอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการทํานุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ

สตอล (Stahl. 1971 : 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า คือ ผลรวมของงานเกี่ยวกับของทรัพยากรบุคคลในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้มากที่สุด เพราะการบริหารเป็นวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

นีโกร (Negro. 1973 : 37) ได้อธิบายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและการบริหารจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุดทั้งในคํานวณปริมาณและคุณภาพ ส่วน บีช (Beach. 1965 : 54) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ การดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรา

กำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้าง
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ

ความสำคัญของการบริหารบุคคล

๑

เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ถ้าขาดคนเสียแล้วปัจจัย
อย่างอื่นที่มีอยู่ก็จะไม่มีความหมายอะไร นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า
คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบองค์การ เพราะคนเป็นผู้ทำงานในองค์การบรรลุ
ความสำเร็จได้ องค์การแบบรูปนัยได้กำหนดหน้าที่และความสัมพันธ์ที่แน่ชัดไว้ ย่อมเป็น
เครื่องกระตุ้นที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งให้คนมีความมุ่งมั่นในงาน เพราะรู้ถึงภารกิจ บทบาท
และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์การทั้งหมด (นิพนธ์ ศศิธร 2520 : 215)

เสนาะ ตีเยาว์ ให้ความเห็นว่า การบริหารบุคคลนั้นเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะ
นำไปสู่ความสำเร็จหรือเป็นหัวใจของการบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลนั้น ได้แก่
การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถ
ของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดอันจะเป็นผลทำให้องค์การ
อยู่ในฐานะได้เปรียบในด้านการแข่งขันและได้รับผลมากที่สุด (เสนาะ ตีเยาว์ 2516 :

3)

สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวว่า คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะ
ถ้าคนสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 :

2)

เมกกินสัน (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2517 : 5 อ้างอิงมาจาก Meggansson.
1964 : 6) ได้ยืนยันถึงความสำคัญของบุคคลไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ
บริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า
เช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่นได้ แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ
และขณะเดียวกันก็มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 7)
ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลไว้อย่างสั้นและรัดกุมว่า พิจารณาในทุกแง่มุมแล้ว

ก็จะประจักษ์ว่า การบริหารบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 19 - 20) ได้จำแนกกระบวนการบริหารบุคคลไว้ 22 ด้าน ดังนี้

1. การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดชั้น ตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงานและการสอบไล่
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การวิจัยสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พินิจางาน

21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ

22. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 5) เห็นว่า กระบวนการบริหารบุคคลน่าจะประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้อนำเห็นใจ
6. การพัฒนาบุคคล
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

แกสเตเตอร์ (Gastetter. 1976 : 42 - 43) เห็นว่าบทบาทของการบริหารบุคคลฝ่ายครุต้องเกี่ยวข้องกับ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการปฏิบัติ 11 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การบรรจุ (Induction)
5. การประเมินผล (Appraisal)
6. การให้ค่าตอบแทน (Compensation)
7. การพัฒนา (Development)
8. การปฏิบัติต่อเนื่อง (Continuity)
9. การให้ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
10. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

11. การให้ข่าวสาร (Information)

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2519 : 157) มีความเห็นว่า การบริหารบุคคลฝ่ายคุณนั้น ว่าที่จริงแล้วมีอยู่สี่ประการ คือ

1. การให้ไ้มา
2. การทำนุบำรุงรักษา
3. การพัฒนา
4. การให้พ้นจากงาน

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2520 : 45) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคคลในโรงเรียนมีอยู่สี่ประการ คือ

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

ในการศึกษาเรื่องนี้ได้กำหนดขอบเขตทางบุคลากรครู เป็นสำาน ดังต่อไปนี้

กัก

1. ดานการจัดหาบุคลากร (Hiring Process)

การจัดหาบุคลากร ประกอบด้วยกระบวนการสามประการ คือ

1.1 การสืหา (Personnel Recruitment) เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การสืหาจะต้องเตรียมการและกระทำการอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้ประสงค์จะสมัครงานได้ทราบโดยทั่วกัน และได้ข้อมูลโดยละเอียดเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ สมัคร สมัคร เห็นว่าการสรรหาบุคคลในหน่วยราชการเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะผู้ที่รับราชการยอมย้ออาชีพรับราชการ เป็นเรือนตาย หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก และได้สรุปไว้ว่า การเลือกสรรบุคคลควรกระทำด้วยความยุติธรรม พินิจพิเคราะห์ให้รอบคอบ กอปรด้วยวิจารณ์อย่างถ่องแท้ เพราะในแต่ละท้องถิ่นแต่ละประเทศ ย่อมมีปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน (สมพงศ์ เภมสิน 2521 : 63)

สีมา สีมานันท์ ได้กำหนดวิธีการในการสืบหาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เสาะแสวงหาแหล่งผู้มีความรู้ เช่น ในสถานศึกษาต่าง ๆ ในบริษัท ห้างร้าน ในรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนในกระทรวงทบวงกรมอื่นแล้วรวบรวมทำบัญชีชื่อไว้
2. ชักจูงให้มาสมัครโดยวิธีต่าง ๆ เช่น
 - ส่งคนไปชักชวน
 - ปิศประกาศไว้ในที่ชุมนุมชน ที่สถานศึกษา
 - โฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์
 - จดหมายส่งประกาศรับสมัครไปยังผู้ที่มีความรู้ตามที่รวบรวมรายชื่อไว้ในขั้นที่ 1

โดยวิธีการสืบหาดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เป็นทางเปิดวงเลือกให้กว้าง อันเป็นหลักสำคัญของการสืบหา จะทำให้ได้คนที่มีสมัครมาก ๆ เพื่อจะได้พิจารณาเลือกเอาคนที่ที่สุด เหมาะสมที่สุดในขั้นต่อไป (สีมา สีมานันท์ 2522 : 14 - 15)

1.2 การเลือกสรร (Personnel Selection) เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการจัดหาบุคลากร เพราะการได้คนดีไปร่วมงาน งานจะบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ ระบบเลือกสรรที่ใช้อยู่มีสองระบบ คือ

1) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

การบริหารบุคคลโดยระบบนี้ เป็นการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มิได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการให้พ้นจากตำแหน่งก็จะกระทำตามแต่ผู้มีอำนาจเห็นสมควร โดยมีได้มีระเบียบแบบแผนแต่อย่างใด ระบบนี้ยังรวมถึง ระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระบบเรณูชาติ และระบบงอนทรกเลนพวก จึงเรียกระบบ Spoiled System การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามระบบนี้จะก่อให้เกิดภัยประโยชน์แก่องค์กรและการบริหารงานเลย

2) ระบบคุณธรรม (Merit System)

การบริหารบุคคลโดยระบบนี้ ดำเนินการบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยการเข้าสอบแข่งขันในระหว่างบุคคลที่มีความสามารถครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึง

เรื่องการเมือง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ หลักการของระบบคุณธรรมมีรากฐานที่สำคัญสี่ประการ คือ

1. การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยสอบแข่งขันเพื่อเลือกเฟ้นคนที่มีความรู้ความสามารถ (Competence) ส่วนหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นพิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถและมีผลปฏิบัติงานดีเกิน
2. ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง เสรีภาพในการสมัครเข้าทำงานมิได้มีขอบเขตจำกัด หากบุคคลนี้คุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะนับถือศาสนา ฐานะ เพศ ฯลฯ ก็มีสิทธิที่จะสมัครทำงานได้
3. หลักประกันความมั่นคง (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จะไม่ให้ถูกออกจากงานโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง
4. ความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) มีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมือง แต่มีใ้หมายความว่าข้าราชการประจำจะไม่มีสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร กล่าวว่า เพื่อที่จะให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้ คือ

1. การเลือกสรรจากคนจำนวนมาก
2. เลือกสรรโดยคณะกรรมการ
3. มีเกณฑ์ในการคัดเลือก
4. สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ทุกฝ่าย (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร

2521 : 57)

1.3 การบรรจุแต่งตั้ง (Personnel Appointed) การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน จะต้องให้การทดลองปฏิบัติงานเสียก่อนในระยะหกเดือนถึงหนึ่งปี หากผลงานเป็นที่น่าพอใจจึงจะบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในราชการพลเรือนไทยมีอยู่สามวิธี
ด้วยกัน คือ

1. บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่
ที่สอบได้

2. บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับคัดเลือก ในกรณีที่มีเหตุพิเศษอาจคัดเลือก
บุคคลเข้ารับราชการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนด
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

2.1 กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในประเทศ
หรือต่างประเทศ

2.2 กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลน
ที่ ก.พ. จะกำหนด

2.3 กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษามาตามหลักสูตรที่ ก.พ.
อนุมัติ ให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนการศึกษานั้นโดยเฉพาะ

2.4 กรณีอื่นที่ ก.พ. กำหนด

3. บรรจุและแต่งตั้งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่มีเหตุผลและความ
จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุผู้มีความรู้ความสามารถ และความ
ชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ก็ให้บรรจุและแต่งตั้งได้ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (สมาน รังสียกฤษฎี 2521 : 67 - 68)

2. การจัดการบุคลากร (Personnel Management)

2.1 การปฐมนิเทศ เมื่อรับบุคคลเข้ามาต้องมีการปฐมนิเทศเพื่อให้ทราบถึง
นโยบายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ให้รู้จักสถานที่ บุคคล สิ่งแวดล้อม ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน
และอื่น ๆ

2.2 การใช้งาน การที่จะมอบหมายงานอะไรให้ผู้ใดปฏิบัตินั้น จะต้องเป็นไป
ตามหลักที่ว่าต้องใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเขา นั่นคือต้องจัดคนให้เหมาะสม
กับงาน (Put the right man in the right job) ถ้าบุคคลที่รับมาใหม่ยังขาด

ประสบการณ์ จะต้องให้ทุนหรือเงินก้อนเสียก่อน การใช้งานบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงความสามารถ และความสนใจของเขาให้มากที่สุด

2.3 การจัดสวัสดิการ สวัสดิการ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติ การจัดสวัสดิการนั้นเป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดที่อยู่อาศัย การบริการยานพาหนะรับส่ง การให้ความช่วยเหลือในยามเจ็บป่วย การจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ให้ลูกในคราวที่จำเป็น

สำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ. 2522 : 43 - 44) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็นห้าประเภท ดังนี้

- 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์
 - 2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา
 - 3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น การจัดกองทุนช่วยเหลือข้าราชการในคราวเดือดร้อน ช่วยการรักษายาบาล
 - 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนจร
 - 5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต
- หลักการจัดสวัสดิการที่ดีต้องจัดให้เป็นเรื่องเบาใจ ไม่ใช่ทำให้หนักใจ และจะต้องรวมกันจัด

3. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมงานในคนต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการ

ทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย (สมาน รังสีโยกฤษฎ์ 2521 : 73)

กัญญา สารว โถกกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด (กัญญา สารว 2519 : 161)

การพัฒนาบุคลากรจำแนกออกเป็นดังนี้

3.1 การบำรุงรักษา เมื่อได้บุคลากรมาแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ทำนุบำรุงและรักษาให้บุคลากรอยู่กับโรงเรียน และตลอดเวลาที่อยู่กับโรงเรียน ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมีห้าอย่าง คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
- 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงก็เด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 3) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน

5) การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดขึ้นกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน (กัญญา สารว 2519 : 159 - 160)

3.2 การให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและการกระทำที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงาน ก.พ. 2522 : 30)

ศาสตราจารย์ฮาบีสัน และ ศาสตราจารย์มายเออร์ส (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 175 อ้างอิงจาก Harbison and Myers, 1961 : 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) มีฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 194) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็นสามประเภทดังนี้

1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Entry Training) เป็นการฝึกอบรมบุคคลก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้รู้ถึงงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานใหม่ให้สอดคล้องกับองค์กร

2) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำให้ผู้ทำงานใหม่รู้จักหน่วยงาน รู้วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร และนำให้รู้จักหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร

3) การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (Post-Entry Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3.3 การให้ศึกษาต่อและดูงาน ควรมีการสนับสนุน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้อย่างแน่นอน การให้ศึกษาต่อและดูงานอาจทำได้โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ส่งไปศึกษาต่อในสถานการศึกษาต่าง ๆ พาไปดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

การให้ศึกษาต่อและดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญวิธีหนึ่ง หลังจากที่ถูกลากรไคศึกษาต่อหรือดูงานกลับมาแล้ว หน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นไปปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้อศึกษามา

3.4 การให้ข่าวสารความรู้

เนื่องจากวิทยาการทั้งหลายในปัจจุบันนี้ได้มีการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ให้

บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เป็นครู ความรู้ใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ทั้งนี้ เพราะเราจะต้องนำเอาความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกศิษย์อีกต่อหนึ่ง ถ้าหากครูขาดการชวนชวหาความรู้ อาจทำให้ลูกศิษย์ต้องได้รับความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ทันกับเหตุการณ์

การให้ข่าวสารความรู้แก่บุคลากรของหน่วยงานนั้น สามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การเรียกไปประชุมเพื่อแจ้งสิ่งใหม่ ๆ ให้ทราบ การทำเป็นเอกสารเผยแพร่ข่าวสารของหน่วยงาน จัดทวารสาร จัดบริการทางคานห้องสมุดเพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ได้ตลอดเวลา

4. การถอนตัวจากงาน (Withdrawal)

การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ก่อนที่จะรับคนเข้าทำงานจะต้องมีการสรรหาและทดสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แต่เมื่อปฏิบัติงานไปได้ในระยะเวลาหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงลาออกไป หรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป อาจขอย้าย ขอโอน และเมื่ออายุเข้าสู่วัยชราก็ต้องพ้นจากงานตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

บุญญ์ สาร ได้ให้ความหมายของการพ้นจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงานและผลสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป (บุญญ์ สาร 2517 : 453)

4.1 การย้ายและการโอน

การย้าย เป็นการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในส่วนราชการเดียวกัน โดยมีหลักการว่า ถ้าเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกันก็โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กันได้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามหลัก "การใช้คนให้ถูกกับงาน" ก็จะต้องมีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งด้วย การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในกรณีอื่น ๆ ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อน

การโอน เป็นการโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างส่วนราชการ โดยมีหลักการดังนี้

1) ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม จะกระทำได้โดยผู้บังคับบัญชาของทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม เว้นแต่กรณีต่อไปนี้ ไม่ต้องได้รับการยินยอมจากผู้บังคับบัญชา คือ

ก. กรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับเก้าขึ้นไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง

ข. กรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก

2) ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จะกระทำได้อัตโนมัติจาก ก.พ.

3) ในกรณีเป็นการโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจโดยส่วนราชการที่จะรับโอนทำความเข้าใจกับเจ้าสังกัดแล้วเสนอเรื่องให้ ก.พ. พิจารณานุมัติ

4.2 การออกจากงาน อาจเนื่องมาจากความสมัครใจออกเอง การครบเกษียณอายุ หรือจากการกระทำผิดวินัย

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขั้นตอนในการพิจารณาเพื่อดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาดังนี้

- 1) พิจารณาขอเท็จจริง หลักฐานและสภาพแวดล้อม
- 2) พิจารณาดังเจตนาของผู้กระทำผิด
- 3) พิจารณาดังระดับของการลงโทษ ซึ่งมีอยู่หกระดับ คือ
 - 3.1) ภาคทัณฑ์
 - 3.2) ตักเตือน
 - 3.3) ลดขั้นเงินเดือน
 - 3.4) ให้ออก

3.5) ปกติออก

3.6) ไล่ออก

4) พิจารณาคำเนิการลงโทษ

5) การพิจารณาคิดตามผล เป็นการพิจารณาว่าการลงโทษนั้น
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษหรือไม่ (สำนักงาน ก.พ. 2522 : 42)

การดำเนินการลงโทษในราชการพลเรือนไทย

1) ตั้งกรรมการสอบสวน

2) แจ้งคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนให้กรรมการทุกคนทราบ

3) ส่งเรื่องกล่าวหาให้ประธานกรรมการทราบ

4) แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน

5) ประธานกรรมการต้องบันทึกวันที่ได้รับคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนไว้

6) รวบรวมพยานหลักฐานรวมทั้งสอบปากคำพยาน

7) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหา

สำนักงาน ก.พ. ได้วางหลักในการพิจารณาการลงโทษไว้ดังนี้

1) ยุติธรรม ให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสต่อสู้แก้ข้อกล่าวหาและสอบสวน
พยานหลักฐานประกอบเรื่องเพื่อให้ได้ความจริง ไม่ลงโทษผู้บริสุทธิ์

2) เป็นธรรม คือ การลงโทษนั้นจะต้องเป็นไปโดยเสมอหน้ากัน

3) ฉะพลัน คือ เมื่อมีผู้กระทำผิดขึ้น ต้องดำเนินการพิจารณาการลงโทษ
โดยไม่ชักช้า เพื่อให้ผู้นั้นสำนึกในความผิดและผู้อื่นจะได้ไปเอาเยี่ยงอย่าง (สวัสดิการสำนักงาน
ก.พ. 2518 : 186 - 187)

4.3 การให้ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนสำหรับผู้พ้นจากงานที่เป็นข้าราชการนั้น
คือ เงินบำเหน็จและเงินบำนาญ

สงพงค์ เกษมสิน กล่าวว่า บำเหน็จบำนาญ (Pension) เป็น
ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือไปจาก
ค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามปกติ โดยไม่ต้องออกแรงทำเพิ่มมากขึ้น บำเหน็จบำนาญนี้

องค์การธุรกิจหรือรัฐบาลจะจ่ายให้พนักงานเมื่อออกจางานตามสาเหตุที่ไ้ระบุไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 239)

จากพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ได้ให้ความหมายของคำว่าบำเหน็จบำนาญไว้ดังนี้

บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 239 อ้างอิงมาจาก วิเชียร ไม้งาม 2514 : 460)

เหตุอันถึงได้รับบำเหน็จบำนาญ

สัมฤทธิ์ คำเจียก ได้กล่าวถึงเหตุอันถึงได้รับบำเหน็จบำนาญของการออกจากราชการตามมาตราเก้า แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2494 ว่ามีอยู่สี่เหตุด้วยกัน คือ

1. เหตุทดแทน ได้แก่ ข้าราชการที่ออกจากราชการเพราะ

1.1 ยุบเลิกตำแหน่ง

1.2 ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกโดยที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มีความผิด

1.3 ข้าราชการการเมืองซึ่งออกตามพระราชบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

1.4 ทหารซึ่งออกจากกองหนุน เบี้ยหวัด

การออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน จะมีได้แก่กรณีที่ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการเท่านั้น ไม่ใช่ลาออกเอง

2. เหตุทุพพลภาพ ได้แก่ ข้าราชการที่ออกจากราชการเพราะ

เจ็บป่วยทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองให้ความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในหน้าที่ใดต่อไป การออกเพราะเหตุทุพพลภาพนี้ จะเป็นโดยเจ้าตัวลาออกเองหรือทางราชการสั่งให้ออกก็ได้

3. เหตุสูงอายุ ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิที่จะลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้ แต่ถ้าทางราชการจะส่งให้ออกจากราชการจะต้องเป็นผู้ซึ่งมีอายุครบ 60 ปีแล้ว

4. เหตุรับราชการนาน ได้แก่ ข้าราชการที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งเวลาทวิคูณ เวลาอื่น ๆ ที่กฎหมายยอมให้นับเวลาราชการ สำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ครบ 25 ปีแล้ว มีสิทธิที่จะลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้ แต่ถ้าทางราชการส่งให้ออกจะต้องมีเวลาราชการตามนัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

กรณีรับบำเหน็จ ได้แก่

1. ผู้ที่ลาออกจากราชการด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งในสี่ประการ คือ เหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุ และเหตุรับราชการนาน โดยมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ รับบำเหน็จได้

2. ผู้ที่ลาออกมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่มีเวลาราชการยังไม่ถึง 15 ปีบริบูรณ์ มีอายุไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ และไม่เป็นเหตุทุพพลภาพ มีสิทธิรับบำเหน็จได้

3. ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม มีสิทธิที่จะขอรับบำเหน็จแทนบำนาญได้

กรณีรับบำนาญ ได้แก่

ผู้ที่ออกจากราชการด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งในสี่ประการ คือ เหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุ และเหตุรับราชการนาน โดยมีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ขอรับบำนาญได้ (กฎหมาย ส.ร. 2517 : 475 - 476 อ้างอิงมาจาก สัมฤทธิ์ ลำเจียก 2513 : 7 - 9)

3. เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร

กำเนิดกรุงเทพมหานคร (กทม.)

เจตนารมณ์ของการจัดรูปแบบการปกครองของกรุงเทพมหานครตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 ตามคำกล่าวนำของประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้มีใจความว่า

... โดยที่นครหลวงกรุงเทพธนบุรีเป็นมหานครที่ประชากรอยู่กันหนาแน่น และเป็นศูนย์รวมของกิจกรรมต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดรูปการปกครองและการบริหารให้มีลักษณะพิเศษ โดยการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการ ส่วนราชการ และแบ่งขอบเขตพื้นที่การปกครองให้มีเจ้าหน้าที่ที่สามารถทำงานแก้ไขปัญหาดัง ๆ ซึ่งเกิดขึ้น สามารถบริการอำนวยความสะดวกและเข้าถึงประชาชนในเขตนครหลวงกรุงเทพธนบุรีได้โดยแท้จริงและรวดเร็ว

1. ฐานะใหม่ของกรุงเทพมหานคร

หลังจากที่จังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีได้รวมเขตพื้นที่การปกครองเข้าเป็นจังหวัดเดียวกัน โดยใช้ชื่อใหม่ว่า นครหลวงกรุงเทพธนบุรี แล้วนั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งของคณะปฏิวัติให้เปลี่ยนจากนครหลวงกรุงเทพธนบุรี มาเป็นกรุงเทพมหานคร โดยจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นพิเศษในฐานะที่เป็นที่ตั้งของเมืองหลวง ในการนี้ได้มีคำสั่งให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ สิทธิ งบประมาณ ของนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวง และสุขาภิบาลต่าง ๆ ในเขตนครหลวงกรุงเทพธนบุรีมาเป็นของกรุงเทพมหานครด้วย (ราชกิจจานุเบกษา 2515 : เล่ม 89 ตอนที่ 190)

กรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่ออกเป็นเขตรวม 24 เขตและมีสำนักงานบริหารกลาง 15 สำนัก การจัดระเบียบบริหารราชการปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 กล่าวคือ กรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง เมืองกิจการของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยคูวาราชการกรุงเทพมหานครกับสภากรุงเทพมหานคร การจัดระเบียบราชการมีดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
- 2) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร
- 3) สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร
- 4) สำนักหรือส่วนราชการอย่างอื่น ซึ่งเทียบเท่าสำนัก

คณะกรรมการราชการกรุงเทพมหานคร มีห้าคน คือ ผู้ว่าราชการ กทม. และรองผู้ว่าราชการ กทม. อีกสี่คน บุคคลเหล่านี้ได้มาจากการเลือกตั้ง ผู้ว่าราชการ กทม. และหน้าที่ได้รับเลือกในการกำหนดนโยบาย และการบริหารราชการ กทม. ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการต่าง ๆ บริหารราชการตามที่นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีมอบหมาย หัวหน้าราชการประจำ คือ ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบดูแลราชการประจำของ กทม. ให้เป็นไปตามนโยบายของ กทม. รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้าง กทม. รองจากผู้ว่าราชการ กทม.

2. การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2516 (เทศกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 2516 : เล่ม 1 ตอนที่ 10) ซึ่งให้ไว้ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2516 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเป็นผู้ควบคุมการบริหารงานบุคคลของ กทม. โดยเรียกคณะกรรมการนี้ว่า "คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร" (ก.ก.) คณะกรรมการนี้มีอำนาจสูงสุดในระบอบหน่วยงานบริหารบุคคลของ กทม. เป็นผู้วางหลักและควบคุมการดำเนินการบริหารงานของ กทม. ประกอบด้วย

- 1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน
- 2) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยคนหนึ่ง เป็นรองประธานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนด
- 3) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ
- 4) ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- 5) ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ

อำนาจหน้าที่ของ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้สำหรับ ก.พ., อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม และมีอำนาจออกกฎ ก.ก. ในกรณีที่ถูกกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ออกกฎ ก.พ.

นอกจากนี้ ก.ก. ยังได้แต่งตั้งองค์การบริหารงานบุคคลในระดับอนุกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.) เพื่อทำการแทนในเรื่องต่าง ๆ มีสองคณะ คือ

1) อ.ก.ก. เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการและวินัย มีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการร่างกฎหมาย ร่างพระราชกฤษฎีกา ร่างกฎ ก.ก. ร่างข้อบังคับ ร่างระเบียบ และพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายที่ กทม. นำมาใช้หรือออกใช้บังคับ และมีอำนาจหน้าที่พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยตามที่กฎหมายกำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการ กทม. และกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่นำมาใช้บังคับโดยอนุโลมการพิจารณาสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ๆ นอกจากกรณีเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเพราะเหตุสูงอายุ เป็นต้น และมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ ก.ก. มอบหมาย

2) อ.ก.ก. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและการสอบผู้มีอำนาจหน้าที่ทำการแทน ก.ก. เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดขั้นและอันดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการ กทม. กล่าวคือ เป็นผู้พิจารณาว่าตำแหน่งใดควรได้รับเงินเดือนเท่าใดของข้าราชการชั้นจัตวา ตริ โท เอก และพิเศษ ตามความในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมพิจารณาหลักสูตรและวิธีการสอบของข้าราชการ กทม. หลักสูตรและวิธีการสอบเพื่อรับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการ และทำหน้าที่แทน อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี ชั้นตรีเป็นชั้นโท และชั้นโทเป็นชั้นเอก และพิจารณาเลื่อนชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ การบรรจุกลับเข้ารับราชการและมีหน้าที่อื่นตามที่ ก.ก. มอบหมาย

3. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด กทม. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในระดับ กทม. และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของปลัด กทม. ในฐานะเจ้าหน้าที่พิจารณาเลื่อนเครื่องเรื่อราชันต้นก่อนที่จะนำมาเสนอต่อ อ.ก.ก. หรือ ก.ก. พิจารณาแล้วแต่กรณี

โดยเหตุที่กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กทม. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลของ กทม. ซึ่งวิบทบาทสำคัญสามประการ คือ

1. เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลของปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการ กทม.
2. เป็นหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ของ กทม. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางบริหารบุคคลของ กทม.
3. ทำหน้าที่เป็น (เสมือน) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กทม. กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดแบ่งส่วนบริหารงานออกเป็นเก้างานดังนี้
 1. งานวิเคราะห์อัตรากำลังและระบบงาน
 2. งานการสอบ
 3. งานบรรจุและแต่งตั้ง
 4. งานความชอบและประเมินสมรรถภาพ
 5. งานวินัย
 6. งานทะเบียนประวัติ
 7. งานการคุกกจ้าง
 8. งานบุคลากรสัมพันธ์
 9. งานเลขานุการ ก.ก.

สำหรับการบริหารบุคลากรกรณัั้น สำนักการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ การเลือกสรรบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรบางตำแหน่ง สำนักการศึกษาเป็นฝ่ายจัดทำเอง แต่งานบางอย่าง เช่น การแต่งตั้งผู้บริหารบางตำแหน่ง เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้พิจารณา ถึงอย่างไรก็ตาม งานที่สำนักการศึกษาจัดทำจะต้องผ่านการพิจารณาของกองการเจ้าหน้าที่อีกต่อหนึ่ง

4. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 การจัดการศึกษาระดับประถมขึ้นอยู่กับหลายหน่วยงาน ก่อนหน้านั้นเทศบาลกรุงเทพแบ่งส่วนราชการออกเป็นแปดฝ่าย ซึ่งหนึ่งในแปดฝ่ายนี้มีฝ่ายการศึกษาและสวัสดิภาพทางสังคม ประกอบด้วยการศึกษา และกองสวัสดิภาพ ต่อมาเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2516 เมื่อตั้ง กทม. แล้ว ได้มีการแบ่งส่วนราชการ กทม. ออกเป็นสำนักและฝ่ายต่าง ๆ หน่วยงานจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับฝ่ายการศึกษาและบริการชุมชน ประกอบด้วยการประถมศึกษา กองการศึกษาพิเศษ กองการบริการชุมชนและเยาวชน และกองวิชาการ ต่อมาเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2517 มีการปรับปรุงส่วนราชการแบ่งงานออกเป็น 15 สำนัก และ 24 เขต ได้จัดตั้งหน่วยงานจัดการศึกษาโดยเฉพาะเรียกว่า สำนักการศึกษา มีส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการสำนักการศึกษา
2. หน่วยศึกษานิเทศก์
3. กองโรงเรียน
4. กองวิชาการ

5. ระบบบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2516 (เทศกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 2516 : เล่ม 1 ตอนที่ 10) ซึ่งตามกฎหมายนี้รวมข้าราชการตำแหน่งครูด้วย ดังนั้น การบริหารบุคลากรครูของ กทม. จึงอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) เหมือนข้าราชการฝ่ายอื่นของ กทม.

หน่วยงานช่วยบริหารงานบุคคลหรือองค์การปฏิบัติการบุคลากรของ กทม. คือ กองการเจ้าหน้าที่ และกองฝึกอบรม

สำหรับสำนักการศึกษา ซึ่งเป็นสำนักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครูของ กทม. มากที่สุด ในทางปฏิบัติ สำนักการศึกษาต้องทำหน้าที่ต่าง ๆ แทนกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางการบริหารบุคคลทุกฝ่ายของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎและระเบียบที่ ก.ก. กำหนด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในประเทศ

ในปี 2514 ตลอด จรูญรัตน์ ได้วิจัยถึง "การบริหารบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ" โดยมุ่งศึกษาในสองประเด็น คือ การจัดหน่วยงานบริหารบุคคลเป็นอย่างไร มีปัญหาอย่างไรบ้าง กับการบริหารบุคคลแต่ละชั้นเป็นอย่างไรและมีปัญหาอย่างไร พบว่าในประเด็นแรกมีหน่วยงานบริหารบุคคลที่ควบคุมเทศบาลมากเกินไป ก็ระดับส่วนกลางสองหน่วย และส่วนภูมิภาคหนึ่งหน่วย ซึ่งแต่ละหน่วยจัดเป็นรูปคณะกรรมการ ประกอบด้วยบุคคลมากเกินไป และมีจำนวนมากที่ไม่มีความรู้ทั้งในเรื่องเทศบาลและการบริหารบุคคลสมัยใหม่ องค์การปฏิบัติงานบุคคลระดับเทศบาล (อ.ก.ท. เทศบาล) มีองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะสูงใกล้เคียงกับองค์การบริหารงานบุคคล (ก.ท.) แต่กฎหมายมอบอำนาจให้น้อยเกินไป และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของ อ.ก.ท. จังหวัด ที่มีคุณลักษณะต่ำกว่า แต่มีอำนาจเหนือกว่าทุกประการ จึงทำให้การบริหารบุคคลของเทศบาลนครหลวงกรุงเทพขาดความคล่องตัว และทำให้เกิดความล่าช้า

ในประเด็นที่สอง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารบุคคลชั้นต่าง ๆ มีปัญหา ก็คือ การขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ ผู้วิจัยได้เสนอให้มีกฎหมายบริหารงานบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพโดยเฉพาะ และกำหนดวิชาชีพทางการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะตำแหน่งในกองการเจ้าหน้าที่ (ตลอด จรูญรัตน์ 2514 : บทคัดย่อ) ซึ่งต่อมาเมื่อเป็นกรุงเทพมหานคร หน่วยงานบริหารบุคคลก็ไปทำตามข้อเสนอ

107 * ในปี 2518 สุวิทย์ แก้วเกษ ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านการขาดสวัสดิการต่าง ๆ การพิจารณาความดีความชอบครูต้องการให้จัดในรูปแบบการ ไม่ควรให้ครูใหญ่ดำเนินการเพียงผู้เดียว หน่วยงานชั้นสูงควรจะเลิกใช้วิธีการ

เรียกครูไปทำงานที่เขตหรือกรมกอง เพราะทำให้โรงเรียนขาดครูปีละจำนวนมาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในเรื่องชั้นและตำแหน่งมีน้อยมาก ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิชัย แก้วเกษ 2518 : 59 - 60) และในปีเดียวกันนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนเทศบาลในภาคต่าง ๆ ผลการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมน้อยในการวางแผนนโยบาย การคัดเลือก แต่งตั้ง โอนย้ายบุคลากรในโรงเรียน การวางระเบียบข้อบังคับให้ครูใหญ่ให้โทษบุคลากรในโรงเรียน การมีสิทธิร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและบรรจุครู หน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นของผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าส่วนการศึกษา นายอำเภอ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่ส่วนใหญ่ได้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม และครูใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่งมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเลื่อนเงินเดือน

ส่วนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า มีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีบทบาทน้อยในการวางแผนนโยบายและวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ให้ครูใหญ่ให้โทษบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ครูใหญ่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ครูภายในโรงเรียน ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงขอบเขตหรือขอบข่ายในการทำงานของครู ส่วนในด้านการให้ความดีความชอบนั้น ครูใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่งรู้สึกว่ามีส่วนร่วมน้อยในการให้ข้อเสนอแนะในการเลื่อนเงินเดือนแก่ครู และในด้านการบริหารงานนั้น นักวิชาการยังมีความเห็นว่า ครูมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือแนะนำแก่ครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 89 - 110)

ในปี 2519 วีระ คำวิเศษณ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย" ได้สรุปผลของการวิจัยออกมาว่า วิวัฒนาการของระบบบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย แบ่งเป็นสามยุค

1. ระบบบริหารบุคคลฝ่ายครูยุคบุกเบิก (2435 - 2475)

ยุคนี้กรมศึกษาธิการทำหน้าที่เป็นองค์การกลางบริหารบุคคลฝ่ายครู ส่วนครูประจำภาคเป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2464 การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของกรมศึกษาธิการร่วมกับสมาคมอาจารย์สมาคม

2. ระบบบริหารบุคคลฝ่ายครูยุคประชาธิปไตย (2475 - 2515)

มีการจัดตั้งคุรุสภาขึ้นในปี 2488 เป็นองค์การกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแทน ก.พ. ปี 2491 รัฐบาลยกฐานะครูประจำภาคขึ้นเป็นข้าราชการครู มีการตั้งองค์การกลางบริหารบุคคลของท้องถิ่นขึ้น คือ ก.จ. สำหรับตำแหน่งครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.จ. ให้คุรุสภาปฏิบัติการแทน ส่วนครูเทศบาล มี ก.ท. ทำหน้าที่บริหารบุคคล

3. ระบบบริหารบุคคลยุคปฏิรูป (2515 - 2519)

ในปี 2516 มีการจัดตั้งท้องถิ่นรูปแบบใหม่ขึ้นมา คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของ กทม. รวมทั้งข้าราชการ กทม. ตำแหน่งครูด้วย

ในปี 2518 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ให้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้กับข้าราชการพลเรือนทุกสายงาน สายงานครูยังคงใช้คุณวุฒิของการศึกษาเป็นหลัก จึงมีการตราพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 ขึ้นเป็นการเฉพาะ ในการนี้ ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. ก็ปรับปรุงตัวเองเข้ากับกฎหมายใหม่ แต่ก็เกิดความเหลื่อมล้ำกันในสายงานของครูต่างสังกัด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุรุสภา ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. นั้น ก.พ. เป็นสถาบันบริหารบุคคลระดับชาติ เมื่อมีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นจึงได้มี ก.จ. ก.ท. และ ก.ก. ที่มาบริหารบุคคลในสังกัดของตน (วีระ คำวิเศษณ์ 2519 : บทคัดย่อ) และต่อมาในปีเดียวกันนี้ ชาติชาย ณ เชียงใหม่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคคลของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีการวิเคราะห์งาน" พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลขาดความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักวิชาและตามสภาพความเป็นจริงต่าง ๆ เนื่องจากมักจะถูกยั้งกับบัญชาระดับสูง ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและไม่โดยตรง

ใช้อิทธิพลบังคับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลพิจารณาวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม
ต้องการ โดยที่เจ้าหน้าที่ไม่อาจขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารระดับสูงไม่ค่อยจะยอมรับ
ความสำคัญของการวิเคราะห์งาน และขาดความริเริ่มที่จะนำประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน
ไปใช้ ผู้บริหารระดับสูงเชื่อวิธีการวางแผนแต่เพียงรูปแบบ ไม่สนใจซึ่งในศาสตร์ของการ
วางแผน การละเลยไม่ใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์งานเต็มที่ ทำให้การบริหารบุคคล
ด้านต่าง ๆ ทำไปโดยขาดการประสานงานที่ถูกต้องกัน งานดำเนินไปล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ
และสิ้นเปลือง (ชาติชาย ณ เชียงใหม่ 2519 : 194 - 199) ✕

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

101 ในปี 1976 วอเตอร์ส (Warters. 1977 : 5523-A - 5524-A)

ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย
โดยมุ่งศึกษาถึง บทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลส่วนท้องถิ่นของรัฐ
แคลิฟอร์เนีย กับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา

ผลของการศึกษาพบว่า

1. ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ความต้องการเจ้าหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้น
อย่างมาก (ซึ่งการเพิ่มที่มากที่สุดมาในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง)
2. 16 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทน
ในการประชุม และให้คำปรึกษา และ 46 เปอร์เซ็นต์เสนอแนะให้ทำเช่นเดียวกัน
3. 93 เปอร์เซ็นต์ของเจ้าหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่กับเรื่องการ
ประชุมและการให้คำปรึกษา สามในสี่ของกลุ่มนี้มีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงาน
ตามโอกาส
4. 54 เปอร์เซ็นต์ของเจ้าหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นนอกเหนือ
ไปจากการบริหารบุคลากร
5. หน้าที่สามประการที่ต้องการให้ผู้บริหารบุคลากรทำ คือ เป็นตัวแทนของครู
ประเมินผลงานของครู และเป็นผู้ออกไปรับรองให้ครู

6. 63 เปอร์เซนต์ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรดำเนินการบริหารบุคลากรไปตามมติของส่วนรวม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องพัฒนาในอนาคต

8. มีความต้องการอย่างมากที่จะให้มีการฝึกผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคคลแบบใหม่ ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๒) ต่อมาในปีเดียวกันนี้ โรสเก (Roeske. 1977 : 582-A - 583-A) ได้ศึกษาถึงแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาล โดยวิจัยมุ่งหมายที่จะประเมินวิเคราะห์และวิธีการเตรียม การให้ประกาศนียบัตร การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรในโรงเรียนรัฐบาลระดับอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุ่งศึกษาข้อมูลที่จะตอบคำถามแปดข้อ คือ

1. มีการเตรียมผู้บริหารบุคลากรครูของโรงเรียนรัฐบาลอย่างไร
2. การเตรียมผู้บริหารบุคลากรครูของโรงเรียนรัฐบาลรวมอยู่ในการเตรียมผู้บริหารบุคลากรของหน่วยงานอื่นหรือไม่
3. ในการเตรียมผู้บริหารบุคลากรครู อะไร เป็นสิ่งสำคัญที่สถาบันชั้นสูงของสหรัฐอเมริกาเน้น
4. จำนวนผู้บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนของท้องถิ่นที่ได้รับประกาศนียบัตรสัมพันธ์กับผู้บริหารบุคลากรในหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรหรือไม่
5. ผู้บริหารบุคลากรครูของโรงเรียนรัฐบาลต้องรับผิดชอบและให้บริการอะไรบ้าง
6. คุณสมบัติอะไรบ้างที่บังคับสำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรครู
7. การเตรียม การกำหนดหน้าที่ การกำหนดความรับผิดชอบ และการให้ประกาศนียบัตรในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
8. ผู้บริหารบุคลากรครูควรมีคุณลักษณะ ความทะเยอทะยานในอาชีพ และความคล่องแคล่วอย่างไรบ้าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย หัวหน้าสถานศึกษา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และสมาชิกของสมาคมผู้บริหารบุคลากรครูแห่งอเมริกา หัวหน้าสถานศึกษาตอบคำถามด้านการให้ประกาศนียบัตรแก่ผู้บริหารบุคลากรครู ได้รับแบบสอบถามคืนมา 100 เปอร์เซ็นต์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยตอบคำถามด้านการเตรียมผู้บริหารบุคลากรครู ได้รับแบบสอบถามคืน 94 เปอร์เซ็นต์ ผู้บริหารบุคลากรครูของโรงเรียนรัฐบาลตอบคำถามด้านการเตรียม การกำหนดความรับผิดชอบ การให้ประกาศนียบัตร การกำหนดคุณลักษณะ และความทะเยอทะยาน ในอาชีพของผู้บริหารบุคลากรครู ได้รับแบบสอบถามคืน 63 เปอร์เซ็นต์

ผลของการศึกษาพบว่า

1. มีอยู่เพียง 11 รัฐเท่านั้น ที่บังคับว่าผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรครูของโรงเรียนรัฐบาลต้องได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน
2. ตำแหน่งที่บังคับว่าต้องได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะด้านการบริหารบุคลากร กือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ
3. บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 69 เปอร์เซ็นต์ มีรายวิชา การจัดสัมมนา การจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารบุคลากรครู
4. โรงเรียนและกรมกองต่าง ๆ ต้องการให้บัณฑิตวิทยาลัยที่สอนด้านการบริหาร การศึกษาเปิดรายวิชาด้านการบริหารบุคลากรครู
5. 72 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารบุคลากรครูปฏิบัติงาน เต็มเวลา
6. เกือบสี่ในห้าของหัวหน้าหน่วยงานบริหารบุคลากรต้องรับผิดชอบทั้งการให้ ประกาศนียบัตรและการบริหารบุคลากร
7. 74 เปอร์เซ็นต์ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกิดขึ้นภายในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา
8. 55 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารบุคลากรอยู่ในตำแหน่งนี้มาห้าปีหรือน้อยกว่า อีก 45 เปอร์เซ็นต์ อยู่ในตำแหน่งนี้มาแล้ว 10 ปี หรือน้อยกว่านั้น
9. 92 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารบุคลากรเป็นเพศชาย อีกแปดเปอร์เซ็นต์เป็น เพศหญิง เกือบครึ่งหนึ่งของเพศชายมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี

10. ผู้บริหารบุคลากรเกือบทั้งหมดได้ทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท มีอยู่ 22
เปอร์เซ็นต์ ที่ได้รับปริญญาเอก

11. 73 เปอร์เซ็นต์ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรได้เคยเรียนวิชาบริหารบุคลากร
มาแล้วหนึ่งวิชาหรือมากกว่านั้น

12. 62 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการเตรียมผู้ทำหน้าที่บริหาร
บุคลากรยังไม่พอกับความต้องการ จำนวน 43 เปอร์เซ็นต์เห็นว่าการให้วิทยาลัยและ
มหาวิทยาลัยเพิ่มรายวิชาด้านการบริหารบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็น

13. 73 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารบุคลากรเห็นว่า ผู้บริหารบุคลากรครูของ
โรงเรียนรัฐบาล ต้องมีอาชีพครูมาก่อนและ/หรือเคยทำหน้าที่ด้านบริหารอยู่ในโรงเรียน

14. 95 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารบุคลากรสมควรปรับปรุงงานที่ทำอยู่

15. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนำไปสู่การเป็นผู้บริหารบุคลากรและการเป็น
ผู้บริหารในตำแหน่งอื่นด้วย

16. 64 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารบุคลากรครูของ
โรงเรียนรัฐบาลไม่จำเป็นและไม่บังคับว่าจะต้องได้รับประกาศนียบัตรด้านการบริหารบุคลากร
มาโดยเฉพาะ

7. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำกับข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กระทำกับบุคลากรครู ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร

2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน โดยทำดังนี้

2.1 การแบ่งโรงเรียนตามเขตชั้นนอกและเขตชั้นใน

เอารายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมาทั้งหมด แล้วนำมาแบ่งออกเป็นสองประเภทตามสถานที่ตั้ง คือ โรงเรียนในเขตชั้นใน ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตบางรัก เขตยานนาวา เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตบึงกุ่ม เขตปญาไท เขตห้วยขวาง เขตดุสิต เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตสัมพันธวงศ์ เขตบางกอกใหญ่ และเขตบางกอกน้อย รวม 13 เขต กับโรงเรียนในเขตชั้นนอก ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตหนองจอก เขตมีนบุรี เขตพระโขนง เขตหลักะรัง เขตบางเขน

เขตบางกะปิ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตราชบุรีบูรณะ เขตคลองสาน และเขต
ภาษีเจริญ รวม 11 เขต ซึ่งแบ่งตามการกำหนดท้องที่ในการปกครองของกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน มีจำนวน 121 โรง

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก มีจำนวน 277 โรง

2.2 การแบ่งโรงเรียนตามขนาด

นำรายชื่อโรงเรียนในเขตชั้นในมาแบ่งตามขนาดออกเป็นสามประเภท
ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 29 โรง โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 78 โรง
และโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 14 โรง สุ่มเอาโรงเรียนแต่ละขนาดออกมาอย่างละ
20 เปอร์เซนต์ ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนหกโรง
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนสามโรง รวม
25 โรง

นำรายชื่อโรงเรียนในเขตชั้นนอกมาแบ่งตามขนาดออกเป็นสามประเภท
ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 31 โรง โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 133 โรง
และโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 113 โรง สุ่มเอาโรงเรียนแต่ละขนาดออกมาอย่างละ
20 เปอร์เซนต์ ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนหกโรง
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 23 โรง รวม
55 โรง

การแบ่งขนาดของโรงเรียนอาศัยเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 การเลือกครู

สุ่มจำนวนครูเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่เลือกไว้ในข้อ 2.2
มาโรงเรียนละ 20 เปอร์เซนต์ ได้จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างดังนี้

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 101 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนแปดคน รวม

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 39 คน รวม
249 คน

2.4 การเลือกผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน คือ ข้าราชการครูโรงเรียนทุกสังกัด
จากโรงเรียนแต่ละขนาดที่สุ่มได้ ซึ่งมีจำนวนดังนี้

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนสามคน รวม 65 คน

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 23 คน รวม 106 คน
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารังนี้ มีรายละเอียดเกี่ยวกับ

กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เขตและขนาด ของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู		จำนวนผู้บริหาร	
		จำนวนทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
<u>เขตชั้นใน</u>					
โรงเรียนขนาดใหญ่	29	1,817	69	116	24
โรงเรียนขนาดกลาง	78	2,517	101	186	38
โรงเรียนขนาดเล็ก	14	190	8	14	3
รวม	121	4,524	178	316	65
<u>เขตชั้นนอก</u>					
โรงเรียนขนาดใหญ่	31	2,050	76	124	24
โรงเรียนขนาดกลาง	133	3,195	134	318	59
โรงเรียนขนาดเล็ก	113	938	39	113	23
รวม	277	6,183	249	555	106
รวมทั้งหมด	398	10,707	427	871	171

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (กฤดาณนก) จำนวนห้าช่วง ที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเกิร์ต (Likert) แบบสอบถาม แยกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

จำนวน 60 ข้อ แต่ละข้อถามสองด้าน คือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรปฏิบัติ โดย
จำแนกบทบาทในการบริหารบุคลากรกรรออกเป็นสี่ด้าน คือ

1. ด้านการจัดหาบุคลากร
จำนวน เก้าข้อ จากข้อ 1 - 9
2. ด้านการจัดบุคลากร
จำนวน 27 ข้อ จากข้อ 10 - 36
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
จำนวน 19 ข้อ จากข้อ 37 - 55
4. ด้านการให้ทุนจากงาน
จำนวน ห้าข้อ จากข้อ 56 - 60

ทั้งนี้ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นจากน้ำหนัก 1 - 5

หน่วย ตามลำดับ โดยให้น้ำหนักคะแนนแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติจริงน้อยมาก หรือ ควรปฏิบัติเล็กน้อย
- 2 หมายถึง ปฏิบัติจริงน้อย หรือ ควรปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติจริงปานกลาง หรือ ควรปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติจริงมาก หรือ ควรปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติจริงมากที่สุด หรือ ควรปฏิบัติมากที่สุด

สำหรับคำถามที่เป็นแบบนิเสธ (Negative) ซึ่งมีอยู่จำนวนเจ็ดข้อ

ได้แก่ข้อ 22, 23, 32, 35, 39, 41 และ 58 ให้คะแนนกลับกัน คือ 1 มีค่าเท่ากับ 5
2 มีค่าเท่ากับ 4 3 มีค่าเท่ากับ 3 4 มีค่าเท่ากับ 2 และ 5 มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ถามถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการ
บริหารบุคลากรกรรของกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาขอบเขตและสาระสำคัญด้านการบริหารบุคลากรจากตำราและเอกสารต่าง ๆ
2. ศึกษารายละเอียดของงานด้านการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
3. นำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครทั้งสี่ด้าน
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครและอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมบทบาทในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครครบทุกด้าน และให้คำถามที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่จริง (Face Validity)
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน จากโรงเรียนวัดคลองเตย 16 คน และจากโรงเรียนวัดสะพาน 18 คน
6. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_{x_i}^2}{S_{x_t}^2} \right)$$

(Cronbach. 1970 : 161)

ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านดังนี้

แบบสอบถามความชอบที่ปฏิบัติจริง มีค่าความเชื่อมั่น 0.9567

แบบสอบถามความชอบที่ควรปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9233

;

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสำนักการศึกษารุงเทพมหานคร จากเขต และจากโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่เลือกไว้ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 503 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 485 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.10 ของแบบสอบถามที่ต้องการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนแบบสอบถาม

เขตและขนาด ของโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้กลับคืน		ร้อยละของแบบสอบถาม ที่ได้กลับคืน	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
<u>เขตชั้นใน</u>						
โรงเรียนขนาดใหญ่	26	69	22	56	91.67	81.16
โรงเรียนขนาดกลาง	38	101	32	83	84.21	82.18
โรงเรียนขนาดเล็ก	3	8	3	7	100.00	87.50
<u>เขตชั้นนอก</u>						
โรงเรียนขนาดใหญ่	24	76	21	61	87.50	80.26
โรงเรียนขนาดกลาง	59	134	44	103	74.57	76.87
โรงเรียนขนาดเล็ก	23	39	20	33	86.96	84.62
รวม	171	427	142	343	83.04	80.33
รวมทั้งหมด	598		485		81.10	

2. การจัดการกับข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 503 ชุด คัดเอาเฉพาะที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 485 ชุด

2.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 10 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็น Independent ก็คือ สมมติฐานข้อที่ 1.1, 1.2, 2.1 และ 2.2 โดยใช้ t-test ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 152})$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤต
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
	N_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
	N_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็น Dependent ก็คือ สมมติฐานข้อที่สาม โดยใช้ t-test ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{D}}{S_D} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 154})$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤต
	$\bar{D}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่าง
	S_D	แทน	ค่าความกลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนความแตกต่าง

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทระหว่างกลุ่มตัวอย่างสามกลุ่ม
คือ สมมติฐานข้อที่ 1.3 และข้อที่ 2.3 โดยใช้ F-test ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_{treat}}{MS_{error}} \quad (\text{Winer. 1962 : 61})$$

เมื่อ F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต
 MS_{treat} แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 MS_{error} แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

2.4 หาคาสหสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง คือ
สมมติฐานข้อที่ 4.1, 4.2 และ 4.3 โดยใช้ Product-moment Correlation
ใช้สูตร

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Ferguson. 1971 : 102)

เมื่อ r แทน คาสหสัมพันธ์
 N แทน จำนวนคน
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X แต่ละตัว
 ยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y แต่ละตัว
 ยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X และ Y
 คูณกันแต่ละคู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็นหกตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง
- ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริง
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระหว่างทัศนะที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง
- ตอนที่ 6 ปัญหาและขอเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็น การเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนะทั้งที่เป็นจริง และที่คาดหวังของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งเป็นการเสนอให้เห็นข้อมูลโดยส่วนรวมก่อนที่จะนำไปเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในตอนต่อไป

ความหมายของคะแนนเฉลี่ยรายข้อในตารางที่จะเสนอต่อไปนี้ แบ่งออกเป็นสามช่วงตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1963 : 158 - 159) ดังนี้

- 3.6667 - 5.0000 มีค่าอยู่ในระดับสูง
- 2.3334 - 3.6666 มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.0000 - 2.3333 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ

1.1 คะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังด้านการจัดหา

บุคลากร

การหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ด้านการจัดหา

บุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร
บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดหาบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมด

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
1.	กทม. สรรหาครูโดยวิธีติดต่อไปยังสถานศึกษาและ หน่วยงานต่าง ๆ	1.7670	3.3484
2.	กทม. เสนอฉันให้ครูสมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ เช่น ใบแสดงวุฒิ ทะเบียนบ้าน มาแสดงเพื่อประกาศผล การสอบแล้ว	2.1835	2.5319
3.	ขั้นตอนในการสอบคัดเลือกครู นับตั้งแต่การประกาศ รับสมัครไปจนถึงการบรรจุ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว	2.1072	3.8989
4.	กทม. สํารวจอัตรากำลังครูของแต่ละโรงเรียนก่อนที่จะ จะบรรจุครู	2.6824	4.0495
5.	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของ โรงเรียน	1.6907	3.6701
6.	การสอบคัดเลือกครูบรรจุใหม่ถือเอาความรู้ความ สามารถเป็นเกณฑ์	3.3711	4.0247
7.	โรงเรียนได้รับครูที่มีวุฒิตรงตามความต้องการของ โรงเรียน	2.3938	4.1463
8.	การบรรจุครูใหม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้น	2.0680	4.3052
9.	จำนวนครูในโรงเรียนของท่านเหมาะสมกับจำนวน นักเรียน	2.6659	3.9340
	คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด	2.3255	3.7676

ค่าสถิติจากตาราง 3 พอสรุปลาระสำคัญได้ดังนี้

1. ทิศนะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดหาบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำมีหัวข้อ ได้แก่ กทม. สรรหาครูโดยวิธีติดต่อไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ การผ่อนผันให้ครูสมัครนำหลักฐานมาแสดงเมื่อประกาศผลการสอบแล้ว ความรวดเร็วในการสอบคัดเลือก การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ และการบรรจุครูใหม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้น นอกจากนี้มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้คือ 2.3255 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับต่ำ

2. ทิศนะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดหาบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับสูงมีหัวข้อ ได้แก่ ความรวดเร็วในการสอบคัดเลือกครู การสำรวจจัดรายการกำลังก่อนบรรจุครู การให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครู การคัดเลือกครูถือเอาความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ โรงเรียนได้รับครูที่มีวุฒิตรงตามความต้องการ การบรรจุครูใหม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้น และจำนวนครูในโรงเรียนเหมาะสม นอกจากนั้นมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีข้อใดที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้คือ 3.7676 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง

3. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทิศนะตอบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง เป็นรายข้อ จะพบว่าบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทุกกระทงคำถาม

1.2 คะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ด้านการจัดบุคลากร
การหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ด้านการจัดบุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร
บุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมด

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
10.	โรงเรียนปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ก่อนให้ปฏิบัติงาน	3.0168	3.9979
11.	เนื้อหาสาระในการปฐมนิเทศที่ครูได้รับจาก กทม. และจากโรงเรียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.1876	3.9030
12.	ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	2.7793	3.9443
13.	ครูได้มีส่วนร่วมในการวางโครงการต่าง ๆ ของ โรงเรียน	3.0618	3.7918
14.	ครูและผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการเต็มเวลาราชการ	3.4412	3.8659
15.	ครูที่ได้ 2 ชั้น คือ ครูที่มีผลงานดีเด่นทางวิชาการ	2.9711	3.5670
16.	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการ พิจารณาจากผู้นบังคับบัญชา	2.9340	3.6515
17.	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	3.3010	3.7092
18.	โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย	3.1773	3.5896
19.	กทม. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของ ผู้บริหารโรงเรียนและครู	2.7237	4.0680
20.	ครูที่มีระดับ (ซี) หรือตำแหน่งสูง มีปริมาณงานและ ความรับผิดชอบสูงกว่าครูที่มีระดับหรือตำแหน่งที่ต่ำกว่า	2.7484	3.8536
21.	ครูที่มีผลงานดีเด่นตลอดได้ 2 ชั้นติดต่อกันทุกปี	2.2206	3.1588
22.	การขอ 2 ชั้น ใช้วิธีหมุนเวียนให้ได้ทั่วถึงกัน	3.4185	2.6536*

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
23.	การขอ 2 ชั้น หมุนเวียนกันอยู่เฉพาะกลุ่มที่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร	3.0000	2.1369*
24.	ครูใหญ่อำนาจในการชี้ขาดความดีความชอบของครูในโรงเรียน	3.6268	3.2041*
25.	ครูได้รับความสะดวกจากการติดต่อกับเขตและสำนักงาน	2.7443	3.9072
26.	ครูได้รับความสะดวกและรวดเร็วจากการขอกู้เงินฉุกเฉินจะสำคัญ	2.7793	3.8865
27.	กทม. สร้างบ้านพักพอกับความต้องการของครู	1.7154	4.1567
28.	กทม. จัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยให้แก่ครูอย่างพอเพียง	2.0495	4.0402
29.	กทม. มีหลักเกณฑ์และการปฏิบัติในการช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุหรือภัยอันตราย	2.1917	4.2041
30.	กทม. ให้บริการการขอปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิ ลาศึกษาต่อและลาอุปสมบทแก่ครูด้วยความรวดเร็ว	2.5299	4.0556
31.	กทม. จัดสวัสดิการคานที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน	1.8186	4.1093
32.	โครงการและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทำขึ้นตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหารเท่านั้น	3.3587	1.8765*
33.	โรงเรียนมีห้องพักและโต๊ะทำงานให้แก่ครูอย่างเพียงพอ	2.6474	3.8907

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
34.	ข้าราชการครู กทม. ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของ กทม. เปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นของ กทม.	2.3690	4.1670
35.	ครูในโรงเรียนของท่านแตกแยกเป็นหลายกลุ่ม	3.1877	1.8123*
36.	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนของท่านเป็นที่ยอมรับของครู	2.8763	3.6206
	คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด	2.8103	3.5897

* บทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าบทบาทที่คาดหวัง

คำสถิติจากตาราง 4 พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ทักษะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดการบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีหัวข้อ ได้แก่ ครูที่มีผลงานดีเด่นตลอดไคสองชั้นติดต่อกันทุกปี บ้านพักเพียงพอกับความต้องการของครู การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัย การช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตราย การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และยานพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยง นอกจากนี้มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้นี้ได้ 2.8103 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ทักษะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการจัดการบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีสามข้อ ได้แก่ การขอส่งชั้นหมุนเวียนกันอยู่เฉพาะกลุ่ม โครงการและแผนงานของโรงเรียนทำขึ้นตามความเห็นของฝ่ายบริหารเท่านั้น และครูแตกแยก กันเป็นหลายกลุ่ม ที่มีค่าอยู่ในระดับสูง มี 17 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนปทุมณีเทศกรบูรจุใหม่

การปฐมนิเทศเป็นประโยชน์ต่อครู ครูได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ครูได้มีส่วนร่วมวางแผนงานและโครงการ ครูและผู้บริหารทำงานที่เป็นประโยชน์เต็มเวลาราชการ การประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ตำแหน่งสูงต้องรับผิดชอบสูง ครูได้รับความสะดวกจากการติดต่อกับเขตและสำนัก การกู้เงินฉุกเฉินและสามัญ สะดวกและรวดเร็ว บำบัดเพียงพอกับความต้องการของครู การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัย การช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตราย ความรวดเร็วในการปรับวุฒิ ลาศึกษาต่อ และลาอุปสมบท การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยง ครูมีห้องพักและโต๊ะทำงาน และสวัสดิการของครูเท่าเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น นอกจากนั้นมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้นี้ได้ 3.5897 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทัศนคติตอบพหุบาทที่เป็นจริงกับพหุบาทที่คาดหวัง เป็นรายข้อ จะพบว่า มีพหุบาทที่คาดหวังต่ำกว่าพหุบาทที่เป็นจริงอยู่ห้าข้อ ได้แก่ การขอสองชั้นใช้การหมุนเวียน การขอสองชั้นหมุนเวียนเฉพาะกลุ่ม ครูใหญ่มิอำนาจในการชี้ขาดความดีความชอบ โครงการและแผนงานของโรงเรียนทำขึ้นตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร เท่านั้น ครูแตกแยกเป็นหลายกลุ่ม นอกจากนั้นพหุบาทที่คาดหวังสูงกว่าพหุบาทที่เป็นจริงทุกข้อ มีข้อที่พหุบาทที่เป็นจริงต่ำกว่าพหุบาทที่คาดหวังมากอยู่สี่ข้อ ซึ่งค่าเฉลี่ยของพหุบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำ แต่ค่าเฉลี่ยของพหุบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ได้แก่ บำบัดเพียงพอกับความต้องการของครู การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัย การช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตราย และการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ

1.3 คะแนนเฉลี่ยรายข้อของพหุบาทที่เป็นจริงและพหุบาทที่คาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากร

การหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของพหุบาทที่เป็นจริงและพหุบาทที่คาดหวัง ด้านการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร
บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมด

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
37.	ท่านมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัด กทม.	3.1628	3.6659
38.	ครูสังกัด กทม. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนเท่าเทียมกับครูสังกัดอื่น	2.7835	4.1320
39.	การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง ยังใช้ระบบ พรกพวมากกว่าความรู้ความสามารถ	3.7656	1.2543*
40.	ผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าเขต ผู้อำนวยการ สำนักการศึกษา ตรวจเยี่ยมโรงเรียนของท่านทุกปี	2.3588	3.8164
41.	ผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าเขต ผู้อำนวยการ สำนักการศึกษา เข้าพยายก	3.2432	2.2237*
42.	ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามโอกาสและความสามารถ	3.1154	3.8082
43.	การฝึกอบรมที่ทาง กทม. จัดให้แก่ครู สามารถนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.1463	4.3342
44.	ครูที่เข้าอบรมในสาขาวิชาใด ก็ ผู้ที่ต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในสาขานั้น	3.4130	4.0247
45.	กทม. มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแต่ละครั้ง	2.1340	3.8088
46.	วิทยากรที่ให้การฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในสาขาวิชาที่ให้การฝึกอบรม	3.0494	3.9216
47.	ศึกษานิเทศก์มาเยี่ยมเยียนโรงเรียนของท่านอยู่เสมอ	2.1423	3.7650

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
48.	ศึกษานิตยภัทให้ควมรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	2.4762	3.8764
49.	วารสาร "ครู" ของ กทม. ให้ควมรู้และเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหาร	3.1876	3.8948
50.	ข้อมูลและข่าวสารที่ทาง กทม. ให้โรงเรียนทันต่อเหตุการณ์	2.9753	4.0124
51.	กทม. มีการจัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาควมรู้ความสามารถของครู	2.7959	3.9134
52.	ครูและผู้บริหารนำควมรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.9505	3.8696
53.	กทม. ประกาศเกียรติคุณของครูที่ดีเด่น	2.7340	3.9317
54.	กทม. ให้ควมยุติธรรมแก่ผู้ที่ถูกรองเรียน	2.6351	4.0247
55.	กทม. จัดให้ครูในสังกัด กทม. ได้พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนควมคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.0371	3.8515
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด		2.8477	3.6910

* บทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าบทบาทที่คาดหวัง

ค่าสถิติจากตาราง 5 พอสรุปลสารสำคัญไว้ดังนี้

1. ทิศนะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีคอบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครู กรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีสามข้อ ได้แก่ การติดตามผล หลังการฝึกอบรม การออกเยี่ยมเยียนโรงเรียนของศึกษานิเทศก์ และการได้พบปะสังสรรค์และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ที่มีค่าอยู่ในระดับสูง มีหนึ่งข้อ ได้แก่ การใช้ระบบพรรคพวกในการ เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้ ได้ 2.8477 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ทิศนะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีคอบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีสองข้อ ได้แก่ การใช้ระบบพรรคพวก ในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารระดับสูงเข้าพบยาก ที่มีค่าอยู่ในระดับสูง มี 16 ข้อ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การตรวจเยี่ยมโรงเรียนของผู้บริหารระดับสูง โอกาสใน การศึกษาต่อของครู ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การได้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ฝึกอบรม การติดตามผลหลังการฝึกอบรม ความรู้ความสามารถของวิทยากร การออกเยี่ยมเยียนโรงเรียน ของศึกษานิเทศก์ การให้คำแนะนำของศึกษานิเทศก์ ประโยชน์จากวารสาร "กฤษฎา" ข้อมูลและข่าวสาร ทันเหตุการณ์ การประชุมทางวิชาการ การนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ การประกาศเกียรติคุณ ของครูดีเด่น การให้ความยุติธรรมแก่ผู้ที่ถูกร้องเรียน และการให้ครูได้พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งข้อมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้ ได้ 3.6910 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง

3. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทิศนะคอบทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวังเป็นรายข้อ จะพบว่าบทบาทที่คาดหวังต่ำกว่าบทบาทที่เป็นจริงอยู่สองข้อ ได้แก่ การใช้ระบบพรรคพวกในการ เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารระดับสูงเข้าพบยาก นอกจากนั้นบทบาทที่คาดหวังสูงกว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกข้อ มีข้อที่บทบาทที่เป็นจริงต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวังมากอยู่สามข้อ ซึ่งค่าคะแนน เฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำ แต่ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การติดตามผลหลังการฝึกอบรม การออกเยี่ยมเยียนโรงเรียนของศึกษานิเทศก์ และการให้ครูได้ พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.4 คะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังด้านการให้
 พนจากงาน การหาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ด้านการให้
 พนจากงาน มีรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหาร
 บุคลากรครูของกรุงเทพมหานครด้านการให้พนจากงาน ความทันสมัยของบุคลากรครูทั้งหมด

ข้อที่	คำถาม	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
56.	กทม. ได้วางหลักเกณฑ์ในการโอน การย้าย ไว้แน่นอน	2.4874	3.9010
57.	การโอน การย้ายครู กทม. คำนึงถึงผลการเรียน การสอนของโรงเรียน	2.4784	4.1090
58.	การย้าย การโอน ยังใช้ระบบพรรคพวก	2.7753	1.4247*
59.	การย้าย การโอน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กทม. กำหนดไว้	2.6928	4.0000
60.	ครูที่ทำวิทยานิพนธ์ ได้รับการลงโทษเหมาะสมกับ ความผิด	2.8969	3.8226
	คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด	2.6643	3.4515

* บทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าบทบาทที่คาดหวัง

คำสถิติจากตาราง 6 พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ทิศนะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของ
 กรุงเทพมหานครด้านการให้พนจากงาน ทุกข้อมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด
 ของค่านี้คือ 2.8103 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ทักษะของบุคลากรครูทั้งหมดที่มีบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานครด้านการให้ทุนจากงาน ที่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีหนึ่งข้อ ได้แก่ การย้ายการโอน ยังใช้ระบบพรรคพวก ที่มีค่าอยู่ในระดับสูง มีสี่ข้อ ได้แก่ การวางหลักเกณฑ์เรื่องการโอน การย้าย การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ การคำนึงถึงผลการเรียนการสอนเมื่อโอนหรือย้าย และการลงโทษ ผู้ที่ทำผิดวินัย ไม่มีข้อใดที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของค่านี้คือ 3.4515 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทักษะบทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวังเป็นรายข้อ จะพบว่าไม่มีบทบาทที่คาดหวังต่ำกว่าบทบาทที่เป็นจริงอยู่หนึ่งข้อ ได้แก่ การย้าย การโอน ยังใช้ระบบ พรรคพวก นอกจากนั้นบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทุกกระแสดำถาม

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะที่มีบทบาทที่เป็นจริง

2.1 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

การ เปรียบเทียบทักษะที่มีบทบาทที่เป็นจริง ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู ปรากฏผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบทักษะบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหารโรงเรียน	142	168.1549	777.3800	4.1714**
ครู	343	156.1399	976.9628	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่า ทักษะบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 1.1 ที่ว่า "ทักษะบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูแตกต่างกัน"

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้กล่าวได้ว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ในกับบุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก

การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริง ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ในกับบุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ในกับบุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
บุคลากรครูในเขตพื้นที่ใน	203	160.4384	904.2375	0.4780
บุคลากรครูในเขตพื้นที่นอก	282	159.0957	968.9765	

จากตาราง 8 แสดงว่า ทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ในกับบุคลากรครูในเขตพื้นที่นอกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1.2 ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ในกับบุคลากรครูในเขตพื้นที่นอกแตกต่างกัน"

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้กล่าวได้ว่า สถานที่ซึ่งแบ่งออกเป็นเขตพื้นที่ในและเขตพื้นที่นอกนั้น ไม่ได้ทำให้ทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบหัตถะที่มีขอบเขตที่เป็นจริง ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ได้แสดงค่าสถิติพื้นฐานไว้ในตาราง 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของหัตถะขอบเขตที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง/ขนาดของโรงเรียน	N	$\bar{X}$	s^2
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่	160	158.9000	1124.5685
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง	262	158.4389	689.2396
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	63	166.6507	703.4567

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของหัตถะขอบเขตที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าค่าเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด ($\bar{X} = 166.6507$) ส่วนบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยพอ ๆ กัน ($\bar{X} = 158.9000$ และ 158.4389 ตามลำดับ)

เพื่อทดสอบให้เห็นว่า ค่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกันจริงหรือไม่ จึงนำไปทดสอบด้วย F-test ดังเสนอในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของคณาจารย์ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3,561.9431	2	1780.9715	2.1337
ภายในกลุ่ม	402,312.2405	482	834.6726	
รวม	405,878.1836	484		

จากตาราง 10 แสดงว่า ทัศนคติของคณาจารย์ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 1.3 ที่ว่า "ทัศนคติของคณาจารย์ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก แตกต่างกัน"

ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบในตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า ขนาดของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ทัศนคติของคณาจารย์ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง

3.1 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

- การเปรียบเทียบทักษะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู
ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบทักษะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S^2	t
ผู้บริหารโรงเรียน	142	242.3450	571.0786	4.7251**
ครู	343	229.4402	1179.1331	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่า ทักษะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 2.1 ที่ว่า "ทักษะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูแตกต่างกัน" เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครู

อาจสรุปได้ ตำแหน่งของบุคลากรครู ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนกับตำแหน่งครู เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ทักษะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก

การเปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	s^2	t
บุคลากรครูในเขตพื้นที่	203	227.3103	997.1259	-3.4787**
บุคลากรครูในเขตชั้นนอก	282	237.4716	1021.0045	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 2.2 ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกแตกต่างกัน" เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในเขตชั้นนอกสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในเขตพื้นที่

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้อย่ากล่าวได้ว่า สถานที่ซึ่งแบ่งออกเป็นเขตพื้นที่และเขตชั้นนอกนั้น มีผลทำให้ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

3.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ได้แสดงค่าสถิติพื้นฐานไว้ในตาราง 13 ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง/ขนาดของโรงเรียน	N	$\bar{X}$	S^2
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่	160	227.5437	1527.5704
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง	262	234.1870	716.5434
บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	63	243.6031	942.1787

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด ($\bar{X} = 243.6031$) รองลงมาได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 234.1870$) และต่ำที่สุดได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 227.5437$)

เพื่อทดสอบให้เห็นว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกันจริงหรือไม่ จึงนำไปทดสอบด้วย F-test ดังเสนอในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	12,192.2239	2	6,096.1119	6.0172**
ภายในกลุ่ม	488,316.6091	482	1,013.1049	
รวม	500,508.8330	484		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$F .01 (2,482) = 3.64$$

จากตาราง 14 แสดงว่า ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 2.3 ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แตกต่างกัน"

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ q-statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบทักษะคอมพิวเตอร์ที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ q-statistic

กลุ่มตัวอย่าง	บุคลากรครูในโรงเรียน			
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	227.5437	234.1870	243.6031
โรงเรียนขนาดใหญ่	227.5437	—	6.6433	16.0594**
โรงเรียนขนาดกลาง	234.1870		—	9.4161
โรงเรียนขนาดเล็ก	243.6031			—
r		2		3
q.99 (r, 482)		3.64		4.12
$\sqrt{MS_W/n}$	q.99 (r, 482)	10.7441		12.1610

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ทักษะคอมพิวเตอร์ที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนทักษะระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และทักษะระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลางกับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบในตอนนี้ อาจกล่าวได้ว่า ขนาดของโรงเรียนหนึ่งแห่งเป็น ขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีผลทำให้ทัศนะตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ส่วนขนาดของโรงเรียนที่ใกล้เคียงกัน คือ ขนาดกลาง กับ ขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง กับ ขนาดเล็ก ไม่มีผลทำให้ทัศนะตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระหว่างทัศนะที่มีตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

การ เปรียบเทียบระหว่างทัศนะที่มีตอบหาที่เป็นจริงกับบัพหาที่คาดหวัง ปรากฏผลดัง ตาราง 16

ตาราง 16 ผลการ เปรียบเทียบระหว่างทัศนะตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

กลุ่มตัวอย่าง	N	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบัพหาที่เป็นจริง ($\frac{\sum X}{N}$)	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบัพหาที่คาดหวัง ($\frac{\sum Y}{N}$)	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลต่างระหว่างบัพหาที่เป็นจริงกับคาดหวัง (D)	S _D	t
ผู้บริหารโรงเรียน	142	168.1549	242.3451	74.1902	3.1740	23.3744**
ครู	343	156.1399	229.4402	73.3003	2.1906	33.4613**
บุคลากรครูทั้งหมด	485	159.6577	233.2186	73.5609	1.8048	40.7585**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนะตอบหาที่คาดหวังสูงกว่า ทัศนะตอบหาที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ($t = 23.3744$) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่สาม ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของบุคลากรครูแต่ละกลุ่มสูงกว่าทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร"

2. ครู พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 33.4613$) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่สาม ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของบุคลากรครูแต่ละกลุ่มสูงกว่าทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร"

3. บุคลากรครูทั้งหมด พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 40.7585$) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่สาม ที่ว่า "ทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของบุคลากรครูแต่ละกลุ่มสูงกว่าทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร"

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง

การหาค่าสหสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ปรากฏผลดังตาราง 17 ตาราง 17 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรครูทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่าง	ชนิดของทัศนะ	N	r
ผู้บริหารโรงเรียน	บทบาทที่เป็นจริง	142	0.2082**
	บทบาทที่คาดหวัง		
ครู	บทบาทที่เป็นจริง	343	0.0958
	บทบาทที่คาดหวัง		
บุคลากรครูทั้งหมด	บทบาทที่เป็นจริง	485	0.1444**
	บทบาทที่คาดหวัง		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า

ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 4.1 ที่ว่า "ทัศนะตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก"

ทัศนะของครูตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 4.2 ที่ว่า "ทัศนะตอบหาที่เป็นจริง และตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของครูมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก"

ทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมดตอบหาที่เป็นจริงและตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อที่ 4.3 ที่ว่า "ทัศนะตอบหาที่เป็นจริง และตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของบุคลากรครูทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก"

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากคำถามแบบปลายเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นออกมา มีสาระสำคัญโดยเรียงลำดับตามความถี่ของแต่ละคำตอบดังนี้

6.1 ปัญหาและความคิดเห็นด้านการจัดหาบุคลากร

ปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ในการจัดหาบุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดหาบุคลากร

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
1.	โรงเรียนขาดครูสอนวิชาเฉพาะ ได้แก่ พลศึกษา ศิลปศึกษา ทัศนศึกษา เกษตรกรรม และนาฏศิลป์	57
2.	โรงเรียนมีครูไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	23
3.	โรงเรียนต้องการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่โรงเรียน	22
4.	โรงเรียนมีครูมากเกินไป ทำให้ครูล้นงาน	19
5.	ควรบรรจุครูจ้างที่สอนมาเป็นเวลานานเป็นข้าราชการประจำ	2

6.2 ปัญหาและความคิดเห็นด้านการจัดบุคลากร

ปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดบุคลากร

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
1.	สวัสดิการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครยังไม่ดี	337
2.	การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าช่วยเหลือบุตร เบิกได้ช้า	322
3.	การพิจารณาความดีความชอบควรถือเอาผลงานเป็นเกณฑ์	256
4.	ครูใหญ่สนใจงานธุรการมากกว่างานด้านวิชาการ	184
5.	กทม. ควรจัดยานพาหนะบริการแก่ครู	163
6.	การพิจารณาความดีความชอบเน้นงานพิเศษมากกว่างานด้านวิชาการ	159
7.	ครูใหญ่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	145
8.	กทม. ควรจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่ครูที่ไปอบรม	131

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
9.	ความดีความชอบของครูขึ้นอยู่กับครูใหญ่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงาน	129
10.	กทม. ควรจ่ายเงินสำรองจ่ายสำหรับค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าชววยเหลือบุตร	113
11.	ไม่ควรยืมตัวครูในแต่ละโรงเรียนไปช่วยราชการ	97
12.	การกำหนดเปอร์เซ็นต์เพื่อให้ 2 ชั้นแก่ครูแต่ละระดับควรยกเลิก โดยถือเอาผลงานเป็นเกณฑ์	87
13.	ควรจัดสวัสดิการของครูตามโรงเรียนต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับข้าราชการในสำนักงานการศึกษาและข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ของ กทม.	85
14.	ควรมีการสับเปลี่ยนตัวผู้บริหารโรงเรียน	69
15.	ควรให้ครูที่เข้านานอนุมัติเบิกค่าเช่าบ้านได้	67
16.	ครูที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่มีโอกาสได้ 2 ชั้นน้อย	64
17.	ครูไม่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	57
18.	ครูที่ไปช่วยราชการนอกโรงเรียน ได้ 2 ชั้นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียน	42
19.	ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของวัตถุมากกว่างานวิชาการ	28
20.	ครูที่ใช้เวลาไปศึกษาตอนนอกเวลาราชการควรมีสวัสดิได้ 2 ชั้น	27
21.	ผู้บริหารระดับสูงควรติดตามนโยบายและคำสั่งที่สั่งมาตามโรงเรียน	25
22.	การใช้ระบบหมุนเวียนในการให้ 2 ชั้นเป็นการไม่ยุติธรรม	14
23.	ครูขาดความเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอน	11
24.	กทม. ควรสร้างอาคารสงเคราะห์ให้แก่ครูเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจและทหารบาง	10
25.	ควรให้ครูเป็นผู้ประเมินผลงานของครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่บ้าง	8
26.	ควรจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ครูที่ทำงานนอกเวลาราชการ	7

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
27.	ไม่ควรให้ระบบการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรครู	5
28.	กทผ. ควรจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ครูไปสร้างที่อยู่อาศัย	4
29.	กทผ. ควรแต่งตั้งคณะกรรมการไปประเมินผลงานของครูใหญ่ตามโรงเรียน ต่าง ๆ บาง	3
30.	ผู้บริหารโรงเรียนที่ย้ายไปเอาตำแหน่งที่โรงเรียนอื่นแต่ตัวยังอยู่ที่โรงเรียนเดิม ทำให้ผู้บริหารที่มาใหม่มีปัญหา	1

6.3 ปัญหาและความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
1.	ศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนน้อยมาก	184
2.	ครูได้รับความแนะนำจากศึกษานิเทศก์น้อยมาก	97
3.	การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบพรรคพวก	61
4.	กทผ. ไม่มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม	57
5.	ควรเพิ่มจำนวนศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับจำนวนโรงเรียน	39
6.	ข่าวสารที่ทาง กทผ. ให้แก่โรงเรียนล้าช้า	34
7.	ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่ม	33
8.	ผู้บริหารระดับสูงควรตรวจเยี่ยมโรงเรียนอยู่เสมอ	28
9.	กทผ. ควรติดตามผลผู้บริหารที่ผ่านการอบรมค่าบริหารจัดการไปแล้ว	13

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
10.	ผู้บริหารควรมีนโยบายสัมพันธ์ที่ดี	9
11.	การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของสำนักการศึกษา ควรแต่งตั้งจากผู้ที่ทำงานด้านการศึกษามาก่อน	3
12.	โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงน้อย	2

6.4 ปัญหาและความคิดเห็นด้านการให้ทุนจากงาน

ปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร
ด้านการให้ทุนจากงาน มีรายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร
ด้านการให้ทุนจากงาน

ลำดับ	ปัญหาและความคิดเห็น	ความถี่
1.	การย้ายครูควรทำให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน	92
2.	การขอย้ายยังไม่เป็นธรรม	74
3.	ควรย้ายครูในเขตให้เรียบร้อยก่อนที่จะย้ายครูข้ามเขต	34
4.	การย้ายครูของแต่ละโรงเรียนควรมีครูมาเปลี่ยนทันที	26
5.	การรักษาวินัยของครูหย่อนยาน	3

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบทัศนะของบุคลากรครูที่มีต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง และเพื่อหาความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 142 คน และครูจำนวน 343 คน รวม 485 คน ซึ่งได้มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นในและเขตชั้นนอกของกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดและที่ตั้งของโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามทัศนะต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำถามจำนวน 60 ข้อ แบ่งคำถามออกเป็นสี่ด้าน คือ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แต่ละข้อจะถามสองด้าน คือ บทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง ตอนสุดท้ายเป็นคำถามแบบปลายเปิด ถามถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามที่แจกออกไปได้รับกลับคืนมา 485 ฉบับ จากผู้บริหารโรงเรียน 142 ฉบับ จากครู 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.10 ของแบบสอบถามที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทำค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติตอบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
3. ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติตอบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม แล้วใช้ q-statistic ตรวจสอบความแตกต่างแต่ละคู่
4. หาความสัมพันธ์ของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Product-moment Correlation (r)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คะแนนเฉลี่ยรายข้อของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังตามทัศนคติของบุคลากรครูปรากฏผลดังนี้

1.1 งานการจัดหาบุคลากร

ทัศนคติของบุคลากรครูที่มีบทบาทที่เป็นจริง งานการจัดหาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.3255 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับต่ำ คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมดเก้าข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำหาข้อใดแก่ กทม. สรรหาครูโดยวิธีคัดเลือกไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ กทม. มอบหมายให้ครูสมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ เช่น ใบแสดงวุฒิ ทะเบียนบ้าน มาแสดงเมื่อประกาศผลสอบแล้ว ขั้นตอนในการสอบคัดเลือกครูนั้นตั้งแต่การประกาศรับสมัครไปจนถึงการบรรจุเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือก ครูบรรจุใหม่ของโรงเรียน และการบรรจุครูใหม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้น นอกจากนั้น มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนคติของบุคลากรครูที่มีบทบาทที่คาดหวังงานการจัดหาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.7676 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมดเก้าข้อ มีค่าอยู่ในระดับปานกลางสองข้อใดแก่ กทม. สรรหาครูโดยวิธีคัดเลือกไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ กทม. มอบหมายให้ครูสมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ เช่น ใบแสดงวุฒิ ทะเบียนบ้าน มาแสดงเมื่อประกาศผลสอบแล้ว นอกจากนั้น มีค่าอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการจัดบุคลากร

ทัศนะของบุคลากรครูที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านการจัดบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.8103 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมด 27 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำห้าข้อ ได้แก่ ครูที่มีผลงานดีเด่นได้สองชั้นติดต่อกันทุกปี กทม. สร้างบ้านพักพอเพียงกับความต้องการของครู กทม. จัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยให้แก่ครูอย่างพอเพียง กทม. มีหลักเกณฑ์และการปฏิบัติในการช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุหรือภัยอันตราย และ กทม. จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนะของบุคลากรครูตอบบทบาทที่คาดหวังด้านการจัดบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.5897 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมด 27 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำสามข้อ ได้แก่ การขอส่งชั้นเรียนเวียนกันอยู่เฉพาะกลุ่มที่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร โครงการและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทำขึ้นตามความเห็นของฝ่ายบริหารเท่านั้น และครูในโรงเรียนของท่านแตกแยกเป็นหลายกลุ่ม ทั้งสามข้อนี้เป็นคำถามแบบนิเสธ มีค่าอยู่ในระดับปานกลางเจ็ดข้อ นอกจากนี้มีค่าอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ทัศนะของบุคลากรครูที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงด้านการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.8477 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมด 19 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำสามข้อ ได้แก่ กทม. มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ถึงงานที่ออกมาเยี่ยมเยียนโรงเรียนของท่านเสมอ และ กทม. จัดให้ครูในสังกัด กทม. ได้พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 15 ข้อ และมีค่าอยู่ในระดับสูงหนึ่งข้อ คือ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง ยังใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าความรู้ความสามารถ คำถามข้อนี้เป็นคำถามแบบนิเสธ

ทัศนะของบุคลากรครูตอบบทบาทที่คาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.6910 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูง คำถามคำถามนี้มีอยู่ทั้งหมด 19 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำสองข้อ ได้แก่ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง ยังใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าความรู้ความสามารถ

และผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าเขต ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเข้าพบยาก ทั้งสองข้อเป็นคำถามแบบนิเสธ นอกจากนั้นมีค่าอยู่ในระดับสูง

1.4 คำนการไพบจากงาน

ทัศนะของบุคลากรครูตอบหาที่ที่เป็นจริงด้านการไพบจากงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 2.6643 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คำถามด้านนี้มีอยู่ทั้งหมดห้าข้อ มีค่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ทัศนะของบุคลากรครูตอบหาที่คาดหวังด้านการไพบจากงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3.4515 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คำถามด้านนี้มีอยู่ทั้งหมดห้าข้อ มีค่าอยู่ในระดับต่ำหนึ่งข้อ ได้แก่ การย้าย การโอน ยังใช้ระบบพรรคพวก ข้อนี้เป็นคำถามแบบนิเสธ นอกจากนั้นมีค่าอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบทัศนะที่มีตอบหาที่ที่เป็นจริง

2.1 ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่า ทัศนะตอบหาที่ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะตอบหาที่ที่เป็นจริงสูงกว่าทัศนะของครู

2.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก พบว่า ทัศนะตอบหาที่ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกัน

2.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทัศนะตอบหาที่ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบทัศนะที่มีตอบหาที่คาดหวัง

3.1 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู พบว่า ทัศนะตอบหาที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะตอบหาที่คาดหวังสูงกว่าทัศนะของครู

3.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรครูในเขตชั้นนอกมีทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทักษะของบุคลากรครูในเขตพื้นที่

3.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และ บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทักษะของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนทักษะระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และทักษะระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลางกับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบทักษะที่มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

4.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

4.2 กลุ่มครู พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ครูมีทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

4.3 กลุ่มบุคลากรครูทั้งหมด พบว่า ทักษะตอบสนองบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครของบุคลากรครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรครูทั้งหมดมีทักษะตอบสนองบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวัง

5.1 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.2082$)

5.2 ตามทัศนะของครู พบว่า ทัศนะของครูต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.0958$)

5.3 ตามทัศนะของบุคลากรครูทั้งหมด พบว่า ทัศนะของบุคลากรครูต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.1444$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีสิ่งที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. การหาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของแต่ละด้าน

1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร

จากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้งหมดของด้านนี้พบว่า (บุคลากรครูมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำและมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง) ด้านการจัดหาบุคลากรมีค่าถามอยู่ทั้งหมดเก้าข้อ มีข้อที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

"กม. สรรหาครู โดยวิธีคัดเลือกไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ" บุคลากรครูมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรครูมีความเห็นว่า การสรรหาครูของกรุงเทพมหานคร มีการคัดเลือกไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ น้อย ซึ่งขัดกับหลักของการสรรหาบุคลากรที่ดี ดังที่ สี่มา สี่มานันท์ (สี่มา สี่มานันท์ 2522 : 14 - 15) ได้กล่าวถึงวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ว่า ต้องเสาะแสวงหาจากแหล่งผู้มีความรู้ เช่น ในสถานศึกษาต่าง ๆ ในบริษัทห้างร้าน ในรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนในกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ และต้องชักจูงให้มาสมัครโดยวิธีการต่าง ๆ แต่การที่ผลปรากฏออกมาว่า

กรุงเทพมหานครมีการติดต่อไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ น้อย อาจเนื่องจากว่าในปัจจุบันนี้ กรุงเทพมหานครเห็นว่า ในการประกาศรับสมัครครูแต่ละครั้งนั้น มีจำนวนผู้มาสมัคร เป็นจำนวนมาก อยู่แล้ว ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องติดต่อไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ อีก

"กทม. ผ่อนผันให้ผู้สมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ เช่น ใบแสดงวุฒิ ทะเบียนบ้าน มาแสดงเมื่อประกาศผลสอบแล้ว" บุคลากรครูมีทักษะตอบทบทวนที่เป็นจริงของข้อที่อยู่ในระดับต่ำ และมีทักษะตอบทบทวนที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า บุคลากรครูเห็นว่า กรุงเทพมหานครยังมีการผ่อนผันให้ผู้สมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ มาแสดงเมื่อประกาศผลการสอบ แล่น้อย ทั้งนี้เนื่องจากว่ากรุงเทพมหานครถือปฏิบัติตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จึงไม่ยอมผ่อนผันในเรื่องนี้ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีหน่วยงานหลายแห่ง เช่น กรมการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา ได้ผ่อนผันให้ผู้สมัครสอบนำหลักฐานต่าง ๆ มาแสดงเมื่อประกาศผลการสอบแล้ว

"ขั้นตอนในการสอบคัดเลือกครูนับตั้งแต่การประกาศรับสมัครไปจนถึงการบรรจุ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว" บุคลากรครูมีทักษะตอบทบทวนที่เป็นจริงของข้อที่อยู่ในระดับต่ำ และมีทักษะตอบทบทวนที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า ขั้นตอนในการสอบคัดเลือก และการบรรจุครูของกรุงเทพมหานครนั้นเป็นไปด้วยความล่าช้า เพราะค่าของคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ออกมาอยู่ในระดับต่ำ การที่ผลปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า ในการรับสมัครครูแต่ละครั้งนั้น มีผู้มาสมัคร เป็นจำนวนมากจึงทำให้เกิดความล่าช้า

"โรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของโรงเรียน" บุคลากรครูมีทักษะตอบทบทวนที่เป็นจริงของข้อที่อยู่ในระดับต่ำและมีทักษะตอบทบทวนที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่า บุคลากรครูเห็นว่า ทางโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 95) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีส่วนร่วมน้อยในการวางนโยบาย การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการโอนย้ายบุคลากรครูในโรงเรียน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก การที่จะให้แต่ละโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนจึงทำได้ยาก จึงมีเพียงบางโรงเรียน เท่านั้นที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในการสอบคัดเลือกครูบรรจุใหม่

"การบรรจุครูใหม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้น" บุคลากรครูมีทักษะตอบพหุภาพที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทักษะตอบพหุภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่าการบรรจุครูใหม่ส่วนมากแล้วไม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้นและเห็นว่ากรุงเทพมหานครควรบรรจุครูให้ทันโรงเรียนเปิดภาคต้นเป็นอย่างยิ่ง เพราะค่าของคะแนนเฉลี่ยที่มีตอบพหุภาพที่คาดหวัง มีค่าอยู่ในระดับสูง การที่ผลปรากฏว่าการบรรจุครูใหม่เป็นไปด้วยความล่าช้า จึงสอดคล้องกับคำถามของ ชนิตร์ ภูภาณจน์ (ชนิตร์ ภูภาณจน์ 2519 : 11) ที่กล่าวว่า มีเสียงบ่นจากบุคลากรครูอยู่เสมอว่า งานต่าง ๆ ล่าช้า มีการใช้ระบบพรกพวก การดำเนินงานทุกอย่างจึงล่าช้าและอีกสาเหตุที่การบรรจุครูใหม่ไม่ทันโรงเรียนเปิดภาคต้นนั้นอาจเนื่องจากจำนวนของผู้สมัครแต่ละครั้งมีมาก จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการสอบคัดเลือกเป็นเวลานาน หรืออาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานล่าช้าก็ได้

1.2 ด้านการจัดบุคลากร

จากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้งหมดของด้านนี้พบว่า บุคลากรครูมีทักษะตอบพหุภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางและมีทักษะตอบพหุภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง) ค่าถามด้านการจัดบุคลากรมีอยู่ทั้งหมด 27 ข้อ มีข้อที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

"ครูที่มีผลงานดีเกณฑ์ตลอดได้สองขั้นติดต่อกันทุกปี" บุคลากรครูมีทักษะตอบพหุภาพที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีทักษะตอบพหุภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า กรุงเทพมหานครมีการให้สองขั้นแก่ครูที่มีผลงานดีเกณฑ์ตลอดทุกปีน้อย และเห็นว่ากรุงเทพมหานครควรจะปฏิบัติในระดับปานกลาง การที่ผลปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานครมีระเบียบหรือนโยบายที่ไม่ให้สองขั้นแก่บุคลากรครูคนใดคนหนึ่งติดต่อกันทุกปี ซึ่งเป็นการขัดกับระบบคุณธรรม เพราะระบบคุณธรรมนั้นยึดถือผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ วิทยุ สาทร (วิทยุ สาทร 2517 : 304) กล่าวว่า นักบริหารส่วนมากมีความเห็นพ้องกันว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้หลักคุณธรรม การที่ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีผลงานดีเกณฑ์ตลอดได้สองขั้นติดต่อกันทุกปีน้อย แสดงว่า การพิจารณาความดีความชอบยังไม่ยุติธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิธ แก้วเกษ (สุวิธ แก้วเกษ 2518 : 60) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารยังไม่ยุติธรรม เพราะขึ้นอยู่กับความ

พอใจของครูใหญ่และผู้บริหารชั้นสูง

"กทม. สร้างบ้านพักพบกับความต้องการของครู" บุคลากรครูมีทัศนะตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทัศนะตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่า บุคลากรครูเห็นว่า กรุงเทพมหานครยังสร้างบ้านพักครูได้ไม่พบกับความต้องการของครู การสร้างบ้านพักครูเป็นการจัดสวัสดิการแบบหนึ่งให้แก่ครู การที่ผลปรากฏออกมาว่าการสร้างบ้านพักครูยังไม่พบกับความต้องการของครูนั้น แสดงว่าสวัสดิการในค่านี้อย่างไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิธ แก้วเกษ (สุวิธ แก้วเกษ 2518 : 60) และผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2521 : 8) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนประถมศึกษายังไม่เพียงพอ การที่กรุงเทพมหานครยังจัดสวัสดิการค่านี้อยู่อาศัยให้แก่ครูได้ไม่เพียงพอเนื่องจากเนื่องจากปัญหาเรื่องที่ดินในการก่อสร้าง เพราะโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใหม่ที่ดินจำนวนจำกัด ดังนั้น จึงไม่สามารถที่จะสร้างบ้านพักให้แก่ครูได้อย่างพอเพียง

"กทม. จัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยให้แก่ครูอย่างเพียงพอ" บุคลากรครูมีทัศนะตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทัศนะตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า กรุงเทพมหานครยังจัดบริการด้านสุขภาพและอนามัยให้แก่ครูในปริมาณที่น้อย จัดว่าสวัสดิการในค่านี้อย่างไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่จำกัด จึงไม่สามารถที่จะจัดบริการด้านนี้ให้แก่บุคลากรครูได้เพียงพอตามความต้องการ แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีหน่วยอนามัยที่ให้บริการแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่โดยตรงก็ตามแต่ข้าราชการครูซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากก็ไม่สามารถที่จะรับบริการได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพราะอยู่ห่างไกล เช่น บุคลากรครูที่อยู่ในเขตชั้นนอก สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจเนื่องจากประเทศของเรามีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแพทย์ ดังนั้น จึงทำให้สวัสดิการในค่านี้อย่างประชาชนของข้าราชการโดยทั่วไปและของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2521 : 8) ที่พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาแก่ครูโดยมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นอันดับที่สองก็คือ ปัญหาเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครูยังไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งของครู คือ เงินเดือนของครูไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

"กทม. มีหลักเกณฑ์และการปฏิบัติในการช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตราย" บุคลากรครูมีทัศนคติตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทัศนคติตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า การช่วยเหลือครูที่ได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตรายของกรุงเทพมหานครมีน้อย และเห็นว่ากรุงเทพมหานครควรมีหลักเกณฑ์และการปฏิบัติในเรื่องนี้ให้มาก แต่การที่กรุงเทพมหานครยังจัดสวัสดิการในค่านี้น้อย อาจเนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ อีกประการหนึ่งอาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรครูนั้นไม่ได้มีการเสี่ยงภัยอันตรายแต่อย่างใด จึงไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือไว้เป็นการเฉพาะ และตามระเบียบของทางราชการนั้น ถ้าหากข้าราชการได้รับอุบัติเหตุหรือภัยอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางราชการก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือไว้แล้ว เช่น พิจารณาความดีความชอบให้เป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น การให้หลักประกันและการให้การช่วยเหลือแก่บุคลากร เมื่อได้รับอุบัติเหตุและภัยอันตรายเป็นสิ่งที่หน่วยงานควรจัดทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงอย่างหนึ่งให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน

"กทม. จัดสวัสดิการค่านที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่ครูและผู้บริหารโรงเรียน" บุคลากรครูมีทัศนคติตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีทัศนคติตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า กรุงเทพมหานครจัดสวัสดิการค่านต่าง ๆ ให้บุคลากรครูยังไม่เพียงพอ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาใช้เพื่อการนี้ สำหรับเรื่องที่อยู่อาศัยอาจเนื่องจากปัญหาเรื่องที่ดินในการก่อสร้างที่มีจำกัด โดยเฉพาะในเขตชั้นใน ดังนั้น จึงไม่สามารถสร้างที่อยู่อาศัยให้ครูอย่างเพียงพอได้ ผลของคะแนนเฉลี่ยของข้อนี้จึงมีค่าอยู่ในระดับต่ำ การที่ผลของการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิธ แก้วเกษ (สุวิธ แก้วเกษ 2518 : 60) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2521 : 8) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการให้ครูในระดับประถมศึกษานั้นยังไม่ดีพอ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

จากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้งหมดของค่านี้นพบว่า/บุคลากรครูมีทัศนคติตอบทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง) กำหนดด้านการพัฒนาบุคลากรมีทั้งหมด 19 ข้อ มีข้อที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

"การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ยังใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าความรู้ความสามารถ" บุคลากรครุมีทัศนคติตอบพาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับสูงและมีทัศนคติตอบพาทที่คาดหวังอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าบุคลากรครุเห็นว่า การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง กรุงเทพมหานครยังใช้ระบบพรรคพวกอยู่มาก ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2521 : 9) ที่พบว่า การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของครูนั้น ยังขาดความยุติธรรม และตรงกับเสียงบ่นของพวกครู ที่บ่นผ่านไปทางหนังสือพิมพ์รายวันบางฉบับ ดังเช่นในหนังสือพิมพ์สยามรัฐฉบับวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2519 ซึ่งเขียนโดย ชนิตร ภูภาณจน์ (ชนิตร ภูภาณจน์ 2519 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร มีการเล่นพรรคเล่นพวก งานต่าง ๆ ล้าช้า โดยอ้างว่ามีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ กับปัญหา ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีเสียงบ่นจากพวกครูในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่เสมอ สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องจากระบบการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของกรุงเทพมหานครยังไม่ดีพอ เช่น การแต่งตั้งครูใหญ่หรือครูใหญ่ ใช้วิธีพิจารณาเอาตามความเหมาะสม โดยที่ไม่มีการสอบคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน ดังนั้น โอกาสที่จะใช้ระบบพรรคพวกย่อมมีมาก หรืออาจเนื่องจากการคำนึงในสังคมไทยที่ชอบใช้ระบบพรรคพวกเข้ามาเกี่ยวข้องในวงงานต่าง ๆ อยู่เสมอก็ได้

"กทพ. มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแต่ละครั้ง" บุคลากรครุมีทัศนคติตอบพาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทัศนคติตอบพาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครุเห็นว่า หลังจากทีบุคลากรครุได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว กรุงเทพมหานครมีการติดตามผลเพื่อที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วน้อย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่จะติดตามผล หน่วยงานที่ควรรับผิดชอบในเรื่องนี้ก็คือ หน่วยงานนิเทศก์ แต่จากผลการวิจัยในครั้งนีพบว่า นิเทศก์ออกเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ น้อยมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณที่จะใช้ไปค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ หรืออาจเนื่องจากกรุงเทพมหานครไม่เห็นความสำคัญของการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาขัดแย้งกับผลการวิจัยของ นิยะดา ชูณหงส์ (นิยะดา ชูณหงส์ 2521 : 114) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคคลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์การต่าง ๆ ที่เป็นของรัฐบาล ของรัฐวิสาหกิจ และของเอกชน รวม 62 แห่ง จำนวน 48 แห่ง มีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมแล้ว มีเพียง 14 แห่งเท่านั้นที่ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งแสดงว่าส่วนมากแล้วมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม

"ศึกษานิเทศก์มาเยี่ยมเยียนโรงเรียนของท่านเสมอ" บุคลากรครูมีทัศนะตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำและมีทัศนะตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษานิเทศก์ไม่เห็นความสำคัญของการออกเยี่ยมเยียนโรงเรียน ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของงานอย่างอื่นมากกว่า หรืออาจเนื่องจากการขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาใช้เป็นค่าเบี้ยเลี้ยงและค่ายานพาหนะ ดังนั้น การออกเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ จึงทำได้น้อย ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาขัดแย้งกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพราะหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของศึกษานิเทศก์นั้น คือการให้คำแนะนำในเรื่องการเรียนการสอนแก่ครู เกี่ยวกับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ มุลเด็น (ภิญโญ สาร 2519 : 281 อ้างอิงมาจาก Muelien. 1965 : 356) ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่สำคัญที่สุดของศึกษานิเทศก์ คือ พบปะกับครูและสนใจครูเป็นอันดับแรก โดยให้ความช่วยเหลือแก่ครูก่อนสิ่งใด ศึกษานิเทศก์ควรคุ้นเคยกับบุคคลที่ตนจะต้องทำงานด้วย นั่นก็คือ ศึกษานิเทศก์จะต้องไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ อยู่เสมอ

"กทม. จัดให้ครูในสังกัดกรุงเทพมหานครได้พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน" บุคลากรครูมีทัศนะตอบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีทัศนะตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรครูเห็นว่า โอกาสที่ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้อย การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงทำให้การจัดให้บุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้น้อย

1.4 คำถามการให้ทุนจากงาน

จากคะแนนเฉลี่ยทั้งหมดของคำถามนี้พบว่า (บุคลากรครูมีทัศนะตอบทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนะตอบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง) คำถามคำถามการให้ทุนจากงานเมื่อผู้ทั้งหมดหาข้อ มีข้อที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

"การย้าย การโอน ยังใช้ระบบพรรคพวก' บุคลากรที่มีทัศนคติที่แท้จริงของข้อนี้อยู่ในระดับปานกลางและมีทัศนคติที่คาดหวังอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า บุคลากรเห็นว่า ในการย้าย การโอนนั้น ควรใช้ระบบพรรคพวกแต่น้อยและเท่าที่ปฏิบัติอยู่จริงก็มีการใช้ระบบพรรคพวกไม่มาก ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาสอดคล้องกับความเห็นของ ทองค้อ กล้วยไม้ ณ อยุธยา (ทองค้อ กล้วยไม้ ณ อยุธยา 2521 : 62) ที่กล่าวไว้ว่า การย้ายครูของกรุงเทพมหานครที่ไม่เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนนั้นก็มีอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วสามารถแสดงเหตุผลได้ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กรุงเทพมหานครได้วางระเบียบในเรื่องการย้าย การโอนเอาไว้ และได้ถือปฏิบัติไปตามนั้น จึงทำให้การใช้ระบบพรรคพวกมีน้อย สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจเนื่องจากการที่กรุงเทพมหานครได้มอบให้แต่ละเขตมีอำนาจในการย้ายครูภายในเขตได้ การให้อำนาจเขตต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ถึง 24 เขต ย่อมทำให้การพิจารณาเกิดความยุติธรรมได้มาก เพราะมีจำนวนครูไม่มาก ก็กว่าที่จะมอบให้ทางสำนักงานการศึกษารับผิดชอบแต่เพียงหน่วยงานเดียว เพราะเมื่อเอาจำนวนครูทุกเขตมารวมกัน ย่อมทำให้มีจำนวนมาก และยากต่อการพิจารณา

2. เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริง

2.1 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติที่แท้จริงในการบริหารบุคลากรครูของ กทม. ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติที่แท้จริงสูงกว่าทัศนคติของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย ปุณณโชติ และคณะ (ชีรชัย ปุณณโชติ และคณะ 2521 : 19) ที่พบว่าพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมีธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารเองและครู อาจารย์ทั่วประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารให้คะแนนตนเองสูงกว่าที่ครู อาจารย์ให้คะแนน ทั้งพฤติกรรมการบริหารที่เป็นอยู่จริงและที่ควรจะเป็นเกือบทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมวล ถันยะ (ประมวล ถันยะ 2522 : 94) ที่พบว่า หัวหน้าคณะวิชา มีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติงานจริงสูงกว่าความเห็นของบุคคลอื่นเป็นส่วนใหญ่ สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาท

ในการบริหารบุคลากรครูคนต่าง ๆ อยู่มาก เป็นผู้รับผิดชอบบุคลากรครูในระดับโรงเรียน ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เห็นปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบและมีบทบาทในการปฏิบัติกิจใด ย่อมจะเห็นว่าตนได้ปฏิบัติสิ่งนั้นอยู่ในระดับที่ตัวเองพึงพอใจแล้วหรือยัง ดังนั้น จึงทำให้ทัศนะของผู้บริหารที่มีบทบาทที่เป็นจริงสูงกว่าทัศนะของครู ส่วนครูนั้นเนื่องจากมีเป็นจำนวนมาก ไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานใด ๆ โดยเฉพาะการบริหารบุคคล จึงเห็นปัญหาต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ครูอาจเห็นว่ายังไม่เหมาะสมก็ได้ ดังนั้น จึงทำให้ทัศนะที่มีบทบาทที่เป็นจริงของครูต่ำกว่าทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่ กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก

จากผลการวิจัยพบว่า (ทัศนะตอบทบ ที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกไม่แตกต่างกัน) สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า ในปัจจุบันนี้การขยายตัวของกรุงเทพมหานครรวดเร็วมาก ดังที่อานนท์ อาภาภิรม (อานนท์ อาภาภิรม 2517 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า กรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมกม ในเวลาเพียงไม่กี่ปี เป็นเหตุให้การขยายตัวในนครหลวงมีมากขึ้น ชานเมืองจึงเดิมมีสภาพเป็นเหมือนชนบทกลายเป็นชุมชนใหม่ขึ้น ดังนั้น จึงทำให้ลักษณะของเขตพื้นที่และชั้นนอกมีสภาพที่ใกล้เคียงกัน จึงอาจทำให้บุคลากรครูที่อยู่ในเขตพื้นที่และเขตชั้นนอกมีทัศนะตอบทบที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน

2.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการวิจัยพบว่า (ทัศนะตอบทบที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน) การที่บุคลากรครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะตอบทบที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครนั้นได้ปฏิบัติต่อโรงเรียนขนาดต่าง ๆ เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีทัศนะตอบทบที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง

3.1 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู

จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนะของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย ปุณณโชติ และคณะ (ชีรชัย ปุณณโชติ และคณะ 2521 : 19) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนให้คะแนนตนเองสูงกว่าครู อาจารย์ให้คะแนนตนเอง ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริง และที่ควรจะเป็นเกือบทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมวล ตันยะ (ประมวล ตันยะ 2522 : 95) ที่พบว่าหัวหน้าคณะวิชามีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ปฏิบัติงานสูงกว่าที่อาจารย์คาดหวัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชโรเคอร์ (Schröder, 1970 : 5209-A) ที่พบว่า ผู้นำให้คะแนนตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการบริหารบุคลากรครูด้วยตนเองอยู่มาก เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูอยู่ตลอดเวลา และทำให้ได้เห็นปัญหาต่าง ๆ จึงมีความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องต่าง ๆ อันจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งที่ประสบอยู่ ดังนั้น จึงทำให้มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนะของครู

3.2 ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอก

จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรครูในเขตชั้นนอกมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบุคลากรครูในเขตพื้นที่ การที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้ทำให้นักศึกษาต่อไปว่า ทำไมบุคลากรครูในเขตพื้นที่กับบุคลากรครูในเขตชั้นนอกจึงมีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังแตกต่างกัน

3.3 ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะตอบพาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่บุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะตอบพาทที่คาดหวังสูงกว่าบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากอยู่ในวิชาชีพนอกของกรุงเทพมหานคร ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรครูที่อยู่ในโรงเรียนในเขตชั้นใน เช่น ปัญหาเรื่องการเดินทาง เป็นต้น ดังนั้น จึงทำให้มีทักษะตอบพาทที่คาดหวังสูงกว่าทักษะของบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ชุมชนหนาแน่น แต่ทักษะตอบพาทที่คาดหวังระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่กับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลาง และระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดกลางกับบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ผลที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันไม่มากนัก จึงทำให้บุคลากรครูมีทักษะตอบพาทที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบทักษะของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่มีตอบพาทที่เป็นจริงและพาทที่คาดหวัง

✕ ผลการเปรียบเทียบพาทที่เป็นจริงกับพาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรครูทั้งหมด ปรากฏว่า ทักษะตอบพาทที่เป็นจริงกับทักษะตอบพาทที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ทักษะของทุกกลุ่มที่มีตอบพาทที่คาดหวังสูงกว่าทักษะที่มีตอบพาทที่เป็นจริง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีร์ชัย ปุณณโชติ และคณะ (อีร์ชัย ปุณณโชติ และคณะ 2521 : 19.- 20) ที่พบว่า ความบกพร่องเห็นของผู้บริหารและของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่าที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนพฤติกรรมทางการบริหารที่ควรจะเป็นสูงกว่าที่เป็นอยู่จริงทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมวล ตันยะ (ประมวล ตันยะ 2522 :

94 – 95) ที่พบว่า บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร โดยส่วนรวมปรากฏว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของคอกซ์ (Cox. 1974 : 2568-A - 2569-A) ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำในความเป็นจริงต่ำกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในอุดมการณ์มาก จากผลการวิจัยที่ปรากฏนี้แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรครูทั้งหมดรวมกันต่างมีทัศนะสอดคล้องกัน คือ ทุกกลุ่มต่างมีความคาดหวังต่อบทบาทในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากทุกกลุ่มเห็นว่าบทบาทที่ปฏิบัติอยู่จริงในสถานต่าง ๆ น่าที่จะปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นไปอีก และมีความคาดหวังหรือมองเห็นแนวทางที่กรุงเทพมหานครจะสามารถบริหารบุคลากรครูทั้งสี่ด้านให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีกได้ หรืออาจเป็นเพราะว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เรานั้น มักจะมีความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ไว้ในระดับที่สูงกว่าความเป็นจริงอยู่เสมอได้ และการที่บุคลากรทุกกลุ่มมีความคาดหวังสอดคล้องกันเช่นนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่น่ายินดีอย่างยิ่ง

5. หาคความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง

5.1 ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังพบว่า ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังคล้ายคลึงกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารบุคลากรครูอยู่มาก ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารบุคลากรครูระดับโรงเรียน และต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ย่อมทำให้เห็นสภาพและปัญหาในการบริหารบุคคลด้านต่าง ๆ ได้ดี เมื่อมีความเห็นว่บทบาทใดที่ปฏิบัติจริงได้อยู่ในระดับต่ำ ก็จะมีมีความคาดหวังต่อบทบาทนั้นสูงขึ้นกว่าเดิม ส่วนบทบาทใดที่เห็นว่าปฏิบัติจริงได้ในระดับที่สูงก็จะมีมีความคาดหวังสูงขึ้นไปอีก ทั้งนี้เนื่องจากว่าสามารถเข้าใจสภาพของการบริหารบุคคลในบางเรื่องได้ถือว่าสามารถหรือไม่สามารถจะปฏิบัติได้สูงสุด

ตามที่คาดหวัง ดังนั้น หักคะแนนที่มีตอบบทยกที่คาดหวังจึงสูงบ้างต่ำบ้าง เช่นเดียวกับหาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริง ซึ่งเป็นผลทำให้หาคะแนนที่มีตอบบทยกทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กัน

5.2 ตามหาคะแนนของครู

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างบทยกที่เป็นจริงกับบทยกที่คาดหวังพบว่า หาคะแนนของครู ที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏผลออกมาเช่นนี้อาจเนื่องจากกลุ่มครูเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ วุฒิ เพศ และไม่ได้มีบทบาทในการบริหารบุคลากรครู จึงทำให้มองเห็นสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไป หาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังจึงไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน แม้ว่ากลุ่มครูจะมีความต้องการให้บทยกที่คาดหวังสูงกว่าบทยกที่เป็นจริงทุกด้านก็ตาม แต่ความเห็นของแต่ละบุคคลในแต่ละเรื่องนั้นแตกต่างกันออกไป จึงเป็นผลทำให้หาคะแนนที่มีตอบบทยกทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน

5.3 ตามหาคะแนนของบุคลากรครูทั้งหมด

ผลการหาความสัมพันธ์ของบทยกที่เป็นจริงกับบทยกที่คาดหวังพบว่า หาคะแนนของบุคลากรครูทั้งหมด ที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรครูทั้งหมดมีหาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังคล้ายคลึงกัน สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจากว่าในการเปรียบเทียบหาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยของหาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังสูงกว่าของครูทั้งสองด้าน ดังนั้น เมื่อนำมารวมกับกลุ่มครูแล้วหาค่าสหสัมพันธ์รวมกัน จึงเป็นผลทำให้ค่าที่ได้ออกมามีความสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน สาเหตุอีกประการหนึ่งอาจเนื่องจากกลุ่มบุคลากรครูทั้งหมด ส่วนมากแล้วเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน ย่อมมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารบุคลากรครูว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำได้ ในระดับสูงสุดทั้งหมด ดังนั้น จึงทำให้หาคะแนนที่มีตอบบทยกที่เป็นจริงและบทยกที่คาดหวังสูงบ้างต่ำบ้างทั้งสองด้าน ซึ่งเป็นผลทำให้มีความสัมพันธ์กัน

ขอเสนอแนะ

ขอเสนอแนะสำหรับการบริหารบุคลากร

จากผลของการศึกษาค้นคว้า พบว่า ในการบริหารบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ยังมีบางเรื่องที่เหมาะสมจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดหาบุคลากร

1.1 กรุงเทพมหานครควรใช้วิธีการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสามารถ เชื่อได้ว่าจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครเข้าทำงานด้วยเป็นจำนวนมาก นั่นคือ เมื่อ ต้องการจะเปิดรับสมัคร กรุงเทพมหานครควรมีการแจ้งไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานด้วยเป็นจำนวนมาก

1.2 ในการรับสมัครสอบคัดเลือก ควรมีการผ่อนผันให้ผู้สมัครนำหลักฐาน ต่าง ๆ เช่น ใบแสดงวุฒิ ทะเบียนบ้าน มาแสดงเมื่อประกาศผลการสอบแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ ความสะดวกแก่ผู้มาสมัครและแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับสมัคร สาเหตุที่ควรทำเช่นนี้เพราะว่า ในปัจจุบันนี้ การรับสมัครทุกครั้งจะมีผู้มาสมัครเป็นจำนวนมาก การผ่อนผันให้ผู้สมัครนำหลักฐานมาแสดง เมื่อประกาศผลการสอบแล้วจะช่วยลดภาระของเจ้าหน้าที่รับสมัครได้มาก ผู้สมัครบางคนที่ยังไม่ สำเร็จการศึกษาในขณะที่มีการ เปิดรับสมัครก็จะได้สิทธิ์สมัครได้ ถ้าหากกรุงเทพมหานครไม่มีการผ่อนผันจะทำให้ผู้สมัครบางคนอาจต้องเสียเวลาคอยไปอีกเป็นปี ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหาย ทางเศรษฐกิจอย่างมาก วิธีการผ่อนผันให้ผู้สมัครนำหลักฐานต่าง ๆ มาแสดงเมื่อประกาศผล การสอบแล้วนั้น ในปัจจุบันมีอยู่หลายหน่วยงานที่ปฏิบัติเช่นนี้ เช่น กรมการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา เป็นต้น กรุงเทพมหานครจึงสมควรที่จะนำเอาวิธีการนี้มาใช้บ้าง

1.3 เมื่อมีการสอบคัดเลือกในแต่ละครั้ง กรุงเทพมหานครควรหาวิธีดำเนินการ ให้รวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของกรุงเทพมหานครเอง และประโยชน์ต่อตัวผู้มาสมัครสอบด้วย ดังนั้น ถ้าหากทางกรุงเทพมหานครพบว่าขั้นตอนใดที่ยังไม่เหมาะสมหรือไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เช่น การประกาศรายชื่อของผู้สมัครสอบกับการประกาศสถานที่สอบ สมควรที่จะทำในครั้งเดียวกัน แต่เท่าที่ผ่านมามีใช้วิธีที่ไม่เหมาะสม เพราะประกาศไม่พร้อมกัน จึงสมควรแก้ไขขั้นตอนและ วิธีการให้เหมาะสม

1.4 เมื่อมีการสอบคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนใด ควรให้ทางโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย เช่น แต่งตั้งให้ครูใหญ่เป็นกรรมการร่วมในการสอบสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูใหญ่ได้มีโอกาสเลือกบุคคลที่จะต้องไปทำงานอยู่ด้วยกัน และจากผลการวิจัยที่พบในครั้งนั้นก็แสดงให้เห็นว่า บุคลากรครูมีความต้องการที่จะให้ทางโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูง ดังนั้น กรุงเทพมหานคร จึงสมควรพิจารณาในเรื่องนี้เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติในโอกาสต่อไป

1.5 การบรรจุครูใหม่และการย้ายครูในแต่ละปีการศึกษา ควรทำให้เสร็จก่อน เปิดเรียนภาคต้น จากความเห็นของบุคลากรครูแสดงให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครยังปฏิบัติงาน ในด้านนี้ไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เพราะค่าของกะแนอยู่ในระดับต่ำ และบุคลากรครูก็มีความเห็นว่าสมควรอย่างยิ่งที่กรุงเทพมหานครจะต้องบรรจุครูใหม่และย้ายครูให้เสร็จเรียบร้อยก่อนเปิดเรียน ภาคต้น การบรรจุครูหรือการย้ายครูในระหว่างเปิด ภาคการศึกษาได้เกิดปัญหาแก่ทางโรงเรียนมาก และก่อให้เกิดผลเสียต่อการ เรียนของนักเรียนด้วย ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรแก้ไขใน เรื่องนี้ให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป

2. ด้านการจัดบุคลากร

2.1 การพิจารณาความดีความชอบควรใช้ระบบคุณธรรม นั่นคือ ต้องถือเอาผลงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ครูที่มีผลงานดีเกินตลอดจึงสมควรที่จะได้สองขั้นทุกปีได้ การใช้ระบบ หมุนเวียนอยู่เฉพาะกลุ่มหรือหมุนเวียนกันให้ทั่วทุกคน ควรใช้เฉพาะกรณีที่ผลงานดีเกินเท่าเทียมกัน เท่านั้น กรุงเทพมหานครควรกำหนดแบบสำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ควรมีการประเมินทุก ๆ ระยะเวลา เช่น เดือนละหนึ่งครั้ง หรือภาคเรียนละหนึ่งครั้งเป็นอย่างน้อย การประเมินผลงานเฉพาะตอนที่จะมีการขอความดีความชอบนั้นย่อมก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรม ได้ง่าย เพราะบางคนจะทำงานมากเฉพาะตอนที่จะมีการขอความดีความชอบเท่านั้น ดังนั้น จึงขอเสนอให้กรุงเทพมหานครมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องนี้

2.2 สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ การบริการด้านสุขภาพ และอนามัย ค่าเบี้ยเลี้ยง และการให้ความช่วยเหลือแก่ครูเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือภัยอันตราย สมควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก จากผลของการศึกษาในครั้งนี้นักบุคลากรครู

มีความเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะค่าของคะแนนที่ได้ออกมาอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงสมควรที่จะปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีกว่าในปัจจุบัน เช่น ควรสร้างบ้านพักให้พอกับความต้องการของครู ถ้ามีปัญหาในเรื่องที่ดินก็จะจัดสร้างเป็นแบบอาคารสงเคราะห์เช่นเดียวกับของข้าราชการตำรวจและทหาร ควรมียานพาหนะบริการแก่ครู เพราะในขณะนี้กรุงเทพมหานครก็ได้จัดยานพาหนะบริการแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครบางฝ่ายอยู่แล้ว ดังนั้น ถ้าสามารถจัดให้แก่บุคลากรครูบ้างก็จะดี

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ควรใช้ระบบพรรคพวก จากผลของการศึกษาในครั้งนี้ บุคลากรครูมีความเห็นว่ายังมีการใช้ระบบพรรคพวกอยู่มาก เพราะค่าของคะแนนในด้านปฏิบัติจริงมีค่าอยู่ในระดับสูง และบุคลากรครูก็มีความเห็นว่าควรใช้ระบบนี้ให้น้อยที่สุด การใช้ระบบพรรคพวกในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นผลเสียต่อการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้ไม่ได้นักที่มีความรู้ความสามารถมาบริหารงาน ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรจะได้พิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

3.2 ควรมีการติดตามผลหลังจากที่บุคลากรครูได้รับการฝึกอบรมแล้ว จากผลของการศึกษาในครั้งนี้ บุคลากรครูมีความเห็นว่ากรุงเทพมหานครมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมน้อยมากเพราะค่าของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ และเห็นว่าควรจะมีปฏิบัติให้มากเพราะค่าของคะแนนตามบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับที่สูง ดังนั้น จึงขอเสนอแนะให้กรุงเทพมหานครได้พิจารณาในเรื่องนี้ การติดตามผลหลังการฝึกอบรมนั้นจะทำให้ทราบว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้ ๆ ได้ผลหรือไม่ บุคลากรของเรามีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน บางครั้งฝึกอบรมไปแล้วบุคลากรครูอาจไม่มีประสิทธิภาพตามต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคลากรครูจากโครงการฝึกอบรมหรือจากระบบบริหารก็ได้

3.3 ศึกษาพิเศษควรจะไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการเรียนการสอน และเพื่อที่จะได้เกิดความสัมพันธ์กับครูของแต่ละโรงเรียน หน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์นั้นก็คือ เรื่องให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน ดังนั้น การออกเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งที่พึงกระทำ

3.4 กรุงเทพมหานครควรจัดให้บุคลากรครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตามโอกาสอันสมควร จากผลของการศึกษาในครั้งนี้นับว่า ค่าของคะแนนทัศนคติที่เป็นจริงอยู่ในระดับต่ำและค่าของคะแนนทัศนคติที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นการขัดแย้งกัน ดังนั้น จึงควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องนี้ เช่น วิชาให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างครูในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน ในเขตเดียวกัน หรือถ้าสามารถจัดให้พบปะกันได้เป็นจำนวนมาก ๆ ก็จะเป็นการดียิ่งขึ้น

4. การให้ทุนจากงาน

การย้าย การโอนบุคลากรควรทำความยุติธรรม ควรได้วางหลักเกณฑ์ในการย้ายการโอนไว้ให้แน่นอนและจะต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องใช้ระบบคุณธรรม

กรุงเทพมหานครต้องรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ หลายด้านด้วยกัน การจัดการศึกษาภาคบังคับเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง บุคคลที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาก็คือ บุคลากร การที่จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรเป็นผู้ที่มีส่วนรวมเป็นอย่างมาก ดังนั้น กรุงเทพมหานครจะต้องจัดระบบการบริหารบุคลากรครูให้ดี ต้องบริหารบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพ แต่จากผลของการศึกษาในครั้งนี้นับว่า บทบาทในการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครนั้นมีหลายเรื่องด้วยกันที่จะต้องได้รับการแก้ไข ดังนั้น ผลของการศึกษาค้างนี้เชื่อว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมากที่จะใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการปรับปรุงบทบาทการบริหารบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

เนื่องจากขอบเขตของการบริหารบุคลากรนั้นกว้างขวางมาก การศึกษาในครั้งนี้ยังไม่สามารถศึกษาในแต่ละด้านได้อย่างละเอียด ดังนั้น จึงขอเสนอแนะผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้าต่อไปดังนี้

1. ควรจะศึกษาบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในสังกัดอื่นดูบ้างว่าเป็นอย่างไร
2. ควรจะได้ศึกษาเรื่องที่เป็นปัญหาในการบริหารบุคลากรครูให้ลึกซึ้งเฉพาะเรื่องไป เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาการจัดสวัสดิการของครูในสังกัดต่าง ๆ วิธีการติดตามผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

ก.พ., สำนักงาน หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. 2522, 48 หน้า

อัครสำเนา

กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา คู่มือบริหารโรงเรียน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2519, 112 หน้า

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์และท่าปากเจริญผล 2521, 154 หน้า

ครู กทม. (นามแฝง) "เสียงจากการศึกษาประชาบาล" สยามรัฐ 21 สิงหาคม 2521, หน้า 7

ชนิตร์ ภูกาญจน์ "การรวมอำนาจการศึกษาของกรุงเทพมหานคร" สยามรัฐ 10 กันยายน 2519, หน้า 11

ชาศิยา ฅ เชียงใหม่ การบริหารบุคคลของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีการวิเคราะห์งาน วิทยานิพนธ์ ร.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 236 หน้า อัครสำเนา
ชูศักดิ์ เทียงตรง การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517, 333 หน้า

พิทยา สุวรรณะชญ "สังคมวิทยา" ใน วิทยาศาสตร์สังคม หน้า 157 - 196 สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โรงพิมพ์คุรุสภา 2517

ตลอด จรุงรัตน์ การบริหารบุคคลของเทศบาลนครกรุงเทพ วิทยานิพนธ์ ร.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 243 หน้า อัครสำเนา

ธีรชัย ปุณโชนิ และคณะ "พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" วารสารครูศาสตร์ 8 (ฉบับพิเศษ) : 19 - 22 กรกฎาคม - สิงหาคม 2521

นิพนธ์ ศศิธร การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต ประสาธมิตร 2520, 404 หน้า

นิยะดา ชวนหงส์ การบริหารบุคคลในประเทศไทย รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2 สถาบันไทยคดีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521, 282 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ การบริหารงานบุคคลในค่านกระบวนกรทางสังคม วิทยานิพนธ์

วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2517, 54 หน้า อักษรสำเนา

ทองคอ กล้วยไม้ ณ อยู่ชยา "บทสภาราถียกร" โดย ท. กล้วยไม้ (นามแฝง) วารสารครู

11 : 60 - 63 สิงหาคม 2521

"ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการจัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร" เทศกิจจานุเบกษา

เล่ม 1 ตอนที่ 2 ลงวันที่ 23 มกราคม 2516

"ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 335" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 190 ลงวันที่

13 ธันวาคม 2515

ประมวล ตันยะ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 99 หน้า

อักษรสำเนา

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2516" เทศกิจจานุเบกษานับพิเศษ

เล่ม 1 ตอนที่ 10 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2516

วิญญู สาร การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า

บทบาทของศึกษานิเทศก์จังหวัด โรงพิมพ์กรมการศาสนา 2512, 127 หน้า

หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า

มิ่งขวัญ ชาวประเสริฐ "กรุงเทพมหานคร" วารสารกรุงเทพ 61 : 43 มกราคม 2521

รัฐกล จันทรวง "การศึกษา กทม. ปัญหาที่ไม่รู้จบ" วิทยาสาร 16 : 18 - 21

สิงหาคม 2521

รุ่ง แก้วแดง "การรับรู้บทบาทหน้าที่ของครูใหญ่กับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา"

ใน การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา หน้า 110 - 124 สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2521

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกู การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น

ขนิษฐการพิมพ์และโฆษณา 2521, 178 หน้า

วีระ คำวิเศษ ระบบการบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย 2519, 511 หน้า อัดสำเนา

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทยวัฒนาพานิช 2521,

380 หน้า

สมาน รังสียกฤษฎ์ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 สวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ. 2521, 91 หน้า

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. กฎ ก.พ. พิมพ์ครั้งที่ 2 อักษรสารการพิมพ์ 2519, 296 หน้า X

สวัสดิ์ สุคนธรังษี การวัดในการจัดงานบุคคล ไทยวัฒนาพานิช 2517, 304 หน้า

สีมา สีมานนท์ "หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล" ใน หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ. 2522, 48 หน้า อัดสำเนา

* สุวิธ แก้วเกษ การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 72 หน้า อัดสำเนา

เสนาะ ดีเยาว์ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2516, 354 หน้า

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ "ปัญหาของครูนักกรรมการศึกษา : ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดต่อ

อาชีพครู กับแบบของพฤติกรรม" วารสารการวิจัยทางการศึกษา 8 : 8 - 9 มิถุนายน

2521

โสภา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมณุษย์ จิตวิทยาสังคม โรงพิมพ์คุรุสภา 2515, 236 หน้า

อานนท์ อาภาภิรม ลักษณะสังคมและปัญหาสังคมของไทย ไทยวัฒนาพานิช 2517, 150 หน้า

Beach, Dale S. Personnel : the Management People at Work.

2nd ed., New York, The Macmillan Company, 1965. 844 p.

Best, John W. Research in Education. New Jersey, Prentice-Hall, 1963. 320 p.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York, Macmillan Publishing Co., Inc., 1976. 526 p.

Cox, Edward W. "Superiors and Subordinates Perceptions and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction : A Survey of the North Carolina Community College System," Dissertation Abstracts International. 35 : 2568-A - 2569-A, December. 1974.

- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed., New York, Harper & Row, 1970. 752 p.
- . Davis, Keith. Human Relation at Work. New York, McGraw-Hill, 1962. 642 p.
- Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 3rd ed., Tokyo, McGraw-Hill Kagakusha, Ltd., 1971. 585 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd ed., New York, McGraw-Hill, 1971. 492 p.
- Kingsbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok, Institute of Public Administration, 1963. 119 p.
- McDonald, Richard R. Selected Reading and Projects in Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., Inc., 1971. 243 p.
- Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. 3rd ed., New York, Harper & Row Publishers, 1973. 468 p.
- Roeske, Edwin Carl. "A Multi-Dimensional Study of the Public School Personnel Administrator," Dissertation Abstracts International. 38 : 582-A - 583-A, August 1977.
- . Rose, Arnold M. Human Behavior and Social Process. Boston, Houghton Mifflin Co., 1962. 680 p.
- Schroeder, Glenn Burnett. "Leadership Behavior of Department Chairman in Selected Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts International. 30 : 5209-A, June 1970.
- / Stahl, Glenn P. Public Personnel Administration. 6th ed., New York, Harper & Row Publishers, 1971. 544 p.
- Waters, James Lee. "The Changing Role of California Public School Personnel Administrators," Dissertation Abstracts International. 37 : 5523-A - 5524-A, March 1977.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill, 1962. 672 p.

การผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

-

5 มีนาคม 2522

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยขณะนี้ข้าพเจ้ากำลังศึกษาค้นคว้าเรื่อง "ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอ
บพบาธการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับ
ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา การศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ
จากท่านในการตอบแบบสอบถามซึ่งได้แนบมากับหนังสือฉบับนี้แล้ว ข้าพเจ้าขอชี้แจงว่าการตอบ
แบบสอบถามของท่านในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อตัวท่านเอง ต่อผู้บริหารการศึกษา
และต่อโรงเรียนของท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะผลของการศึกษาจะเสนอออกมาเป็น
ส่วนรวม ฉะนั้น จึงขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็น
ของท่านให้มากที่สุด โดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อ

หวังว่าคงได้รับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จากท่านด้วยดี และข้าพเจ้า
ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพและนับถือ



(นายชัย สุขเอี่ยม)

นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเรื่อง

"ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอบหาทการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร"

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบทัศนะหรือความเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานครตามที่ท่านเห็นว่าปฏิบัติจริง และเห็นว่าควรจะปฏิบัติในการตอบท่านไม่ต้องลงชื่อ ดังนั้น ขอให้ท่านพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และกรุณาตอบคำถามตามความเห็นของท่านจริง ๆ ผู้วิจัยจะเสนอผลของการวิจัยออกมาเป็นสรุปรวม ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านเอง ต่อผู้บริหารโรงเรียน และต่อโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและโรงเรียนของท่าน

ตอนที่ 2 ถามถึงความเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของ กทม.

ตอนที่ 3 ถามถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู

ของ กทม.

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและโรงเรียนของท่าน

โปรดเติมข้อความลงในที่ว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงกับสภาพของท่าน

โรงเรียนของท่านชื่อ

ตั้งอยู่ในเขต

มีจำนวนห้องเรียน

ห้อง

ตำแหน่งของท่าน

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ครูใหญ่

☐ ผู้ช่วยครูใหญ่

☐ หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าสาย

☐ ครูประจำชั้น

☐ ครูประจำวิชาหรือครูพิเศษ

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

เพศของท่าน

☐ ชาย

☐ หญิง

อายุราชการของท่าน

☐ 1 - 4 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ถามถึงความเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามครั้งนี้ต้องการทราบทัศนะหรือความเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูของ กทม. คำถามแต่ละข้อแบ่งเป็นสองด้าน คือ ปฏิบัติจริง กับ ควรปฏิบัติ

"ปฏิบัติจริง" หมายถึง บทบาทการบริหารบุคลากรครูของ กทม. ที่ท่านเห็นว่าปฏิบัติอยู่จริง.

"ควรปฏิบัติ" หมายถึง บทบาทการบริหารบุคลากรครูของ กทม. ที่ท่านเห็นว่าควรปฏิบัติ

ท่านจะต้องตอบโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1 2 3 4 หรือ 5 ตามที่ท่านเห็นเหมาะสม โดยต้องใส่ทั้งสองด้าน ถ้าของตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1 หมายถึง การปฏิบัติจริงน้อยมาก | หรือ ควรปฏิบัติเล็กน้อย |
| 2 หมายถึง ปฏิบัติจริงน้อย | หรือ ควรปฏิบัติน้อย |
| 3 หมายถึง ปฏิบัติจริงปานกลาง | หรือ ควรปฏิบัติปานกลาง |
| 4 หมายถึง ปฏิบัติจริงมาก | หรือ ควรปฏิบัติมาก |
| 5 หมายถึง ปฏิบัติจริงมากที่สุด | หรือ ควรปฏิบัติมากที่สุด |

ตัวอย่าง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และกรุณาตอบให้ตรงกับความเห็นของท่าน	ท่านเห็นว่า ปฏิบัติจริง					ท่านเห็นว่า ควรปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ข้อ ๐ กทม. จัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ครูที่ เคื้อครอนเรื่องที่อยู่อาศัย			✓						✓	
ข้อ ๐๐ ครูที่ได้ 2 ชั้น คือ ผู้ที่ประสบผลพอเก่ง				✓		✓				

คำอธิบาย

คำถามข้อ ๐ ในด้านปฏิบัติจริงผู้ตอบใส่เครื่องหมายในช่องหมายเลข 3 แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่า กทม. มีการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ครูที่เคื้อครอนเรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใน ด้านควรปฏิบัติ ผู้ตอบใส่เครื่องหมายในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่า กทม. ควรจัด ที่อยู่อาศัยให้แก่ครูให้มาก

ในข้อ ๐๐ ด้านปฏิบัติจริงผู้ตอบใส่เครื่องหมายในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีการให้ 2 ชั้นแก่ครูที่ประสบผลพอมาก ส่วนในด้านควรปฏิบัติ ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ในช่องหมายเลข 1 แสดงว่า ผู้ตอบเห็นว่าควรให้ 2 ชั้นแก่ครูที่ประสบผลพออกน้อยที่สุด

ท่านเข้าใจคำชี้แจงอยู่แล้วยัง ถ้ายังไม่เข้าใจ กรุณาอ่านคำชี้แจงอีกครั้ง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และกรุณาตอบให้ตรงกับความเห็นของท่าน	ท่านเห็นว่า ปฏิบัติจริง					ท่านเห็นว่า ควรปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
58. การย้าย การโอน ยังใช้ระบบพรรคพวก										
59. การย้าย การโอน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กทม. กำหนด										
60. ครูที่ทำผิดวินัย ได้รับการลงโทษตามความผิด										

กรุณาตรวจทานคู่มืออีกครั้งว่าท่านได้ทำครบทุกข้อแล้วหรือยัง

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูของกรุงเทพมหานคร เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การขอย้าย การจัดสวัสดิการ ฯลฯ (โปรดเขียนลงในที่ว่างข้างล่างนี้ ถ้าไม่พอขอให้เขียนต่อด้านหลัง)

ปัญหา

ข้อเสนอแนะของท่าน

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

มัย สุขเยี่ยม

ภาคผนวก ข.

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

1. โรงเรียนในเขตชั้นใน

1.1 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 22 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนวัดคอน	ยานนาวา	4	8
2.	โรงเรียนวัดไผ่เงินโชติณาราม	ยานนาวา	4	16
3.	โรงเรียนวัดเทพราชิน	ธนบุรี	4	9
4.	โรงเรียนวิสุทธิศ	ห้วยขวาง	4	13
5.	โรงเรียนวัดจันทร์สโมสร	กุสุต	4	11
6.	โรงเรียนวัดธรรมมาภิตาราม	กุสุต	4	12
รวม			24	69

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

ตาราง 23 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนวัชรขบบูรณะ	พระนคร	2	6
2.	โรงเรียนวัดอินทรวีหาร	พระนคร	2	4
3.	โรงเรียนวัชรขบพิตร	พระนคร	3	8
4.	โรงเรียนสวนหลวง	ปทุมวัน	3	8
5.	โรงเรียนปลูกจิต	ปทุมวัน	3	8
6.	โรงเรียนวัดแก้วแจ่มฟ้า	บางรัก	2	6
7.	โรงเรียนวัดทองสุทธาราม	ดุสิต	2	5
8.	โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร	ดุสิต	3	7
9.	โรงเรียนวัดสวัสดิมงคลศรีมาราม	ดุสิต	2	5
10.	โรงเรียนวัดยานนาวา	ยานนาวา	3	9
11.	โรงเรียนวัดจันทร์นอก	ยานนาวา	2	4
12.	โรงเรียนวิสากร	ห้วยขวาง	3	7
13.	โรงเรียนวัชรขบฤทธิ์	ธนบุรี	2	5
14.	โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจงกลณี	บางกอกน้อย	2	6
15.	โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส	บางกอกน้อย	3	6
16.	โรงเรียนวัดคิ้วควด	บางกอกใหญ่	2	5
รวม			38	101

1.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 24 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนวัดคลองภูมิ	ยานนาวา	1	3
2.	โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง	บางกอกน้อย	1	2
3.	โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี	บางกอกน้อย	1	3
รวม			3	8

2. โรงเรียนในเขตชั้นนอก

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 25 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์	พระโขนง	4	14
2.	โรงเรียนวัดปากบ่อ	พระโขนง	4	9
3.	โรงเรียนวัดหลักสี่	บางเขน	4	10
4.	โรงเรียนมีนบุรี	มีนบุรี	4	12
5.	โรงเรียนเทพศิลา	บางกะปิ	4	15
6.	โรงเรียนวัดบางปะกอก	ราษฎร์บูรณะ	4	16
รวม			24	76

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

ตาราง 26 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนวัดราชศรัทธาธรรม	พระโขนง	2	7
2.	โรงเรียนสุเหร่าทางควาย	พระโขนง	2	4
3.	โรงเรียนวัดไค้	พระโขนง	3	6
4.	โรงเรียนวัดบางนาใน	พระโขนง	3	11
5.	โรงเรียนสายไหม	บางเขน	2	5
6.	โรงเรียนประชานิเวศน์	บางเขน	2	3
7.	โรงเรียนสุเหร่าชีร่อ	บางกะปิ	2	4
8.	โรงเรียนสุเหร่าคอนสะแก	บางกะปิ	2	3
9.	โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย	บางกะปิ	2	5
10.	โรงเรียนวัดบางเตย	บางกะปิ	3	10
11.	โรงเรียนวัดบางปะทุนนอก	บางขุนเทียน	3	8
12.	โรงเรียนวัดบางขุนเทียนกลาง	บางขุนเทียน	2	5
13.	โรงเรียนวัดกระโสมทอง	คลองตัน	2	3
14.	โรงเรียนวัดรัชฎาธิฐาน	คลองตัน	2	3
15.	โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ	คลองตัน	3	7
16.	โรงเรียนวัดคูบอน	มีนบุรี	2	4
17.	โรงเรียนศาลาคู	มีนบุรี	2	3
18.	โรงเรียนวัดบำเพ็ญเหนือ	มีนบุรี	2	4
19.	โรงเรียนคลองสาม	มีนบุรี	2	3
20.	โรงเรียนวัดลำค้อยติ่ง	หนองจอก	2	4

ตาราง 26 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
21.	โรงเรียนวัดสามง่าม	หนองจอก	2	3
22.	โรงเรียนวัดพระยาปลา	หนองจอก	2	4
23.	โรงเรียนวัดทุ่งครุ	ราษฎร์บูรณะ	2	4
24.	โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิตร	ภาษีเจริญ	3	9
25.	โรงเรียนคลองหนองใหญ่	ภาษีเจริญ	3	9
26.	โรงเรียนคลองบางพรหม	ตลิ่งชัน	2	3
รวม			59	134

2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 27 แสดงรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในเขตชั้นนอก และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
1.	โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย	พระโขนง	1	2
2.	โรงเรียนวัดออกเงิน	บางเขน	1	2
3.	โรงเรียนวัดไทรรัตนาราม	บางเขน	1	2
4.	โรงเรียนเปรมประชา	บางเขน	1	1
5.	โรงเรียนบ้านบัวนวล	บางเขน	1	2
6.	โรงเรียนไขศรีปรางค์อนุสรณ์	บางกะปิ	1	2

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครู
7.	โรงเรียนคลองทรงกระเทียม	บางกะปิ	1	1
8.	โรงเรียนเพชรเกษม	ภาษีเจริญ	1	3
9.	โรงเรียนวัดท่าข้าม	บางขุนเทียน	1	2
10.	โรงเรียนวัดสะแกงาม	บางขุนเทียน	1	2
11.	โรงเรียนประชารามราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา	มีนบุรี	1	1
12.	โรงเรียนวัดลำกระดาน	มีนบุรี	1	2
13.	โรงเรียนวัดกลางคลองสอง	มีนบุรี	1	2
14.	โรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์	มีนบุรี	1	1
15.	โรงเรียนวัดพิบูล	คลองชัน	1	1
16.	โรงเรียนวัดเกาะ	คลองชัน	1	1
17.	โรงเรียนวัดไก่อี๊	คลองชัน	1	2
18.	โรงเรียนวัดทอง	คลองชัน	1	2
19.	โรงเรียนศิริวังวิทยาคาร	หนองจอก	1	2
20.	โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย	หนองจอก	1	1
21.	โรงเรียนอิสลามลำไทร	หนองจอก	1	2
22.	โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบเอ็ด	หนองจอก	1	1
23.	โรงเรียนหนองจอกเกิทยานุสรณ์	หนองจอก	1	1
รวม			23	39