

๑๖๖๖๓
๑๖

สภาการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามที่คณะของผู้บริหารและ
ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

15 ส.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิภา จันทิมา

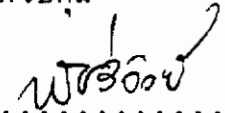
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ


พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

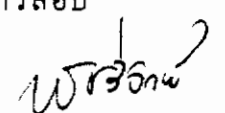
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้


คณะกรรมการควบคุม

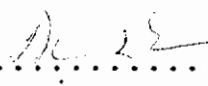
 เกตุแก่นจันทร์
.....ประธาน
(ดร.พัชรวิวัลย์ เกตุแก่นจันทร์)

กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พดุง อารยะวิญญู)

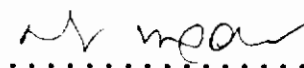
คณะกรรมการสอบ

 เกตุแก่นจันทร์
.....ประธาน
(ดร.พัชรวิวัลย์ เกตุแก่นจันทร์)

กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พดุง อารยะวิญญู)

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

วันที่... 13 ... เดือน... พฤษภาคม ... พ.ศ. ... 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม กรรมการสอบเพิ่มเติม และ ดร.ไพฑูรย์ โภธิสาร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดีกรมสามัญศึกษา นายกมล คิชูกลม ผู้เชี่ยวชาญกรมสามัญศึกษา นายวินัย พิศารัฐ ผู้อำนวยการกองการศึกษาพิเศษ นายวิเชียร อนันตมหงส์ อาจารย์ไพฑูรย์ คงคาสุริยฉาย ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดกองการศึกษาพิเศษทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดีในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคคล ประจันบาน คุณนภาวดี สวนกัน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ คุณแม่ลำควน จันทิมา ตลอดจน ครู-อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้การศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

วิภา จันทิมา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	การบริหารบุคลากร	7
	การศึกษาพิเศษ	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	25
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	26
	ประชากร	26
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและสร้างเครื่องมือ	28
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	28
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
	การวิเคราะห์ข้อมูล	30
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	การวิเคราะห์ข้อมูล	32
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	56
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	64
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	65
 บรรณานุกรม	 66
 ภาคผนวก	 70
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 86

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	33
2 สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	35
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร ครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ใน 4 ด้าน	36
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร ครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการสรรหาบุคลากร	37
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร ครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ..	42
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร ครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการพัฒนาบุคลากร	47
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร ครู ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	52
8 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภท เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู...	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาพิเศษเป็นการศึกษาที่มุ่งจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ความต้องการพิเศษทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจและอารมณ์ ได้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และความสามารถ ผูกให้นักเรียนมีทักษะทางด้าน การประกอบอาชีพ ปัจจุบันรัฐให้ความสนใจและช่วยเหลือทั้งในด้านการให้บริการทางการศึกษา และบริการสงเคราะห์ในด้านอื่น ๆ โดยมีแนวนโยบายที่จะช่วยเหลือส่งเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่นบุคคลปกติทั่วไป ดังจะเห็นจากบริการที่รัฐมุ่งจัดให้ ทั้งในด้านการศึกษา การแพทย์ การฝึกอาชีพและทางด้านสังคม โดยเฉพาะบริการทางด้านการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525 - 2529) กำหนดแนวนโยบายในการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษทางร่างกายและสติปัญญา โดยจะเร่งขยายและพัฒนา รูปแบบ การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อได้มีโอกาสรับบริการทางการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กทั่วไปและในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 (2530 - 2534) รัฐวางนโยบายในการขยายการศึกษาอีก โดยมุ่งพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถทางร่างกายและสติปัญญา เพื่อเพิ่มความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา และความเสมอภาคทางคุณภาพการศึกษา

หลักการจัดการศึกษาพิเศษให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษในปัจจุบันที่สำคัญก็คือ โรงเรียน ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะสนองต่อความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และร่างกาย จัดทะเบียนกับสำนักงานการฟื้นฟูสมรรถภาพ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ให้ได้รับการ

ศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาสายอาชีพ หรืออุดมศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 ตามความเหมาะสม

กองการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะต้องเร่งรัดดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อรองรับความต้องการเข้าศึกษาของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในอนาคตให้มากกว่าปัจจุบันตั้งนั้นในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมระยะที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539) ของกรมสามัญศึกษากำหนดนโยบายให้เร่งขยาย และพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษให้สามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับวัย และความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ และเร่งรัดส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพมีรายได้ระหว่างเรียน มองเห็นช่องทางในการทำมาหากินพร้อมที่จะมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม หรือออกไปประกอบอาชีพ (อัครสำเนา กระทรวงศึกษาธิการ การสัมมนาระดับชาติ การจัดการศึกษาพิเศษในอนาคต 2536) กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญในเรื่อง การจัดการศึกษาที่มีความต้องการพิเศษจึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาพิเศษขึ้น โดยกำหนดแผนปฏิบัติการระยะเร่งด่วน (ปีงบประมาณ 2538 - 2539) เพื่อให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาพิเศษเป็นไปอย่างเร่งด่วนและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ให้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยให้จัดตั้งโรงเรียนการศึกษาพิเศษในจังหวัดที่ยังไม่มีโรงเรียนการศึกษาพิเศษในปี พ.ศ. 2538 - 2539 จำนวน 19 โรงเรียน (อัครสำเนา กระทรวงศึกษาธิการ : 2538 แผนการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ด้านคนพิการ)

แนวทางการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษต่อไป จำนวนโรงเรียนและบุคลากรครูจะเพิ่มขึ้น สิ่งสำคัญประเด็นหนึ่งคือการบริหารงานโรงเรียนการศึกษาพิเศษและองค์กรประกอบในการบริหารที่สำคัญคือบุคลากร ถ้าการบริหารงานด้านบุคลากรในหน่วยงานบกพร่อง หน่วยงาน

นั้นจะเจริญได้ยาก เพราะงานทุกชนิดจะขึ้นอยู่กับบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญมากในการบริหารขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ว่าระดับใด หากขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคล แล้วงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ก็จะล้มเหลว และการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้นานที่สุดนั้น องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องบริหารบุคคลให้ดีด้วย สำหรับด้านการศึกษาจะมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย และบุคลากรที่มีความสำคัญในสถานศึกษามีอยู่ 2 ประเภท คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จากการรายงานของผู้บริหาร โรงเรียนและการสรุปประเมินผลการประชุมผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ซึ่งสมควรที่จะปรับปรุงงานบุคลากรของกองการศึกษาพิเศษ (อค์สำเนา กรมสามัญศึกษา กองการศึกษาพิเศษ : 2536 สรุปการประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ) ดังนี้

1. ในด้านการสรรหาบุคลากร การบรรจุครูล่าช้า บรรจุหลังจากโรงเรียนเปิดภาคเรียนปีการศึกษาใหม่ อันเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบปัญหาในการจัดครูเข้าชั้นเรียน เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษครูจะต้องดูแลอย่างใกล้ชิด และความระเบียบการของกรมสามัญศึกษา กำหนดให้ครู 1 คน ค่อนักเรียน 8 คน ดังนั้นเมื่อบรรจุครูล่าช้า โรงเรียนต้องรวมห้องจำนวนนักเรียนรับผิดชอบก็จะมากขึ้นครูจะดูแลไม่ทั่วถึง อาจทำให้เด็กเกิดอุบัติเหตุได้
2. ในด้านการบำรุงรักษามูลากร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ท่างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จะต้องรับผิดชอบเด็กตลอดเวลา 12, 24 ชั่วโมง เพราะเป็นโรงเรียนประเภทประจำ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบสูง ผู้บริหารควรหาวิธีในการสร้างขวัญ สร้างกำลังใจ ให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุด

3. ในด้านพัฒนาบุคลากร ปัจจุบันเทคโนโลยีในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษพัฒนาเพิ่มขึ้นมาก แต่บุคลากรในโรงเรียนศึกษาพิเศษทราบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้ค่อนข้างน้อย สอนไปตามความนึกคิดและคู่มือจากเพื่อนครู โดยที่บางครั้งไม่ถูกต้อง ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

4. ในด้านการให้พ้นจากหน้าที่การงาน การย้ายและการโอนนั้น ล่าช้า ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และบางครั้งการปฏิบัติไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คำสั่งให้บุคลากรย้ายและโอนตามระเบียบของกรมสามัญศึกษาจะต้องรายงานหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ใหม่ภายใน 15 วัน แต่บางหน่วยงานก็จะชลอการส่งตัว ซึ่งจะทำให้เสียประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวนี้พบว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ขณะนี้รัฐได้ให้การสนับสนุนในด้านการจัดการศึกษาให้แก่เด็กดังกล่าว และอนุมัติให้เปิดโรงเรียนศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารบุคลากร ประกอบกับข้อมูลการปรับปรุงบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น การศึกษาสภาพการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษที่เป็นจริงอยู่ในปัจจุบันจะทำให้ได้ข้อมูลในการที่จะพัฒนาปรับปรุงการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน โรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนคติของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงาน โรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนคติของผู้บริหารและครู
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงาน โรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนคติของผู้บริหารและครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษจะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ทักษะ สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรจากผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา อันจะเป็นผลต่อการจัดการศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร เป็นผู้บริหารประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ ซึ่งเปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดกองการศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษาทุกโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษที่สุ่มมาจากกลุ่มประชากร ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 11 โรงเรียน

2. ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 ตำแหน่งของบุคลากร

(1) ผู้บริหาร

(2) ครู

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

(1) 0-5 ปี

(2) 5-10 ปี

(3) 10 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 สภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ

2.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากร โรงเรียน ศึกษาพิเศษ

ค่านิยมคัมภีร์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ หมายถึง ความ
คิดเห็นของผู้บริหาร และครู โรงเรียนศึกษาพิเศษที่มีต่อกระบวนการบริหาร
บุคลากรครูของกองการศึกษาพิเศษ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การสรรหาบุคลากร หมายถึง ขบวนการในการจัดหา
บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษาพิเศษ โดยการสืบหา การคัดเลือก
และการบรรจุแต่งตั้ง

1.2 การบำรุงรักษาบุคลากรครู หมายถึง ขบวนการการจัด
ให้บุคลากรครูของกองการศึกษาพิเศษปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานให้ ได้นานที่สุด
โดยการจัดสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.3 การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง ขบวนการในการเพิ่ม
พูนความรู้ โดยให้การศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อและ
ควรมีการให้ข่าวสารความรู้อยู่เสมอ

1.4 การให้บุคลากรครูพ้นจากงาน หมายถึง ขบวนการให้
บุคลากรครูพ้นจากหน้าที่การงานเดิมโดยการโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง
การให้ออกจากงานด้วยการกรณีต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็วและยุติธรรม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนศึกษา
พิเศษ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โรงเรียนศึกษาพิเศษเกี่ยวกับ
ข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และการ
ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดประสบการณ์การเรียนรู้ และ
การไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้บุคลากร ไม่สามารถจะจัดการศึกษาให้
เด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่น ๆ
ได้

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดแบ่งเป็นหัวข้อเรียงตารางตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
2. การศึกษาพิเศษ
 - 2.1 ความหมายของการศึกษาพิเศษ
 - 2.2 โรงเรียนศึกษาพิเศษ
 - 2.3 เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารบุคลากร

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารจะประกอบด้วยทรัพยากร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคคล เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ บุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ปัจจัยด้านบุคคลจึงมีความสำคัญแก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจึงต้องเป็นระบบที่สามารถดึงดูด และบำรุงรักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานมากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

การบริหารงานบุคลากรหรือการบริหารงานบุคคลซึ่งในบางครั้งอาจเรียกว่า การบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บ้าง การจัดการบุคคลบ้างฝ่ายบุคคลบ้าง หรือฝ่ายจัดการบ้าง คำดังกล่าวมีความหมายคล้ายคลึงในแนวเดียวกัน หมายถึง การจัดดำเนินการบริหารที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรการ

บริหาร (Administrative resources) ขององค์การซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาแล้วขององค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การค่าเงิน การทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว (อุทัย หิรัญโต. 2523)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานการบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุม และให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัยการให้บำเหน็จรางวัล การให้โอกาสเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและการงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน (วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. 2523)

สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การได้มาซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน และความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ทุกองค์การมีขอบข่ายกว้างขวาง มิได้จำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การนั้นเท่านั้น แต่รวมถึงการบริหารแรงงานโดยทั่วไป ทั้งนี้จะต้องส่งเสริมการพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการขององค์การนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านระบุขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลดังต่อไปนี้

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963) จำแนกกระบวนการบริหารบุคคล

22 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดชั้น ตำแหน่งงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบไล่
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการทำงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พ้นจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

บีช (Beach. 1970) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดย

ทั่วไป ดังนี้คือ

1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
2. การจัดประมุขเทศแก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่

3. การจัดฝึกอบรม
4. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การฝึกงานและการแก้ไขปรับปรุงข้อความต้องการพิเศษ
7. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน
8. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้าย และการให้ออกจากงาน
9. การนำกฎระเบียบต่าง ๆ ออกใช้ และการรักษากฎระเบียบนั้น
10. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติทราบ
11. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
12. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
13. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

แกสเคทเทอร์ (Castetter. 1976) เห็นว่า บทบาทของการบริหารบุคคลฝ่ายครุต้องเกี่ยวข้องกับ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การวิจัยสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการปฏิบัติ 11 ขั้นตอน คือ

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

วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ. (2523) ระบุขอบข่ายของการบริหารบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

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

แนวความคิดนี้คล้ายคลึงกับความคิดเห็นของ (ภิญโญ สาธร. 2523)

เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารบุคคลฝ่ายครูนั้น มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

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

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงานซึ่งสมควรนำแนวคิดของนักวิชาการหลายฝ่าย เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน

1. การสรรหาบุคคล

การสรรหาบุคคล ประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้

1.1 การสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานในหน่วยงาน ในการสรรหาจะต้องเตรียมการและกระทำการอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้ประสงค์จะสมัครงาน ได้ทราบข้อมูลโดยละเอียดเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ

การสรรหาบุคคลของหน่วยราชการเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะผู้ที่รับราชการย่อมมีอาชีพรับราชการเป็นหลัก หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก และได้สรุปไว้ว่า การเลือกสรรบุคคลควรกระทำด้วยความ

ปฏิทินบริการสำนักหอสมุดกลาง
ภาคต้น ปีการศึกษา 2549

วันศุกร์ ที่ 9 มิถุนายน – วันอาทิตย์ ที่ 15 ตุลาคม 2549

วันจันทร์ – ศุกร์ (วันศุกร์ ที่ 9 มิถุนายน – วันศุกร์ ที่ 13 ตุลาคม 2549)
เปิดบริการ เวลา 08.00 - 20.30 น.

วันเสาร์ (วันเสาร์ ที่ 10 มิถุนายน – วันเสาร์ ที่ 14 ตุลาคม 2549)
เปิดบริการ เวลา 09.00 - 19.00 น.

วันอาทิตย์ (วันอาทิตย์ ที่ 11 มิถุนายน – วันอาทิตย์ ที่ 15 ตุลาคม 2549)
เปิดบริการ เวลา 09.00 - 19.00 น.

ปิดบริการ

(วันหยุดราชการ / วันนักขัตฤกษ์)

วันที่ 12 - 13 มิถุนายน 2549

วันที่ 10 - 11 กรกฎาคม 2549

วันที่ 12, 14 สิงหาคม 2549

วันจันทร์ ที่ 16 ตุลาคม – วันศุกร์ ที่ 27 ตุลาคม 2549
เปิดบริการ เวลา 08.00 - 16.00 น.

ปิดบริการ

(วันหยุดราชการ/ วันนักขัตฤกษ์)

วันที่ 21, 22, 23, 28, 29 ตุลาคม 2549

ยุติธรรม พินิจพิเคราะห์ให้รอบคอบด้วยวิจารณญาณอันต้องแท้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2521)

การสรรหาบุคคลกำหนดวิธีการไว้ ดังนี้

1. เสาะแสวงหาแหล่งผู้มีความรู้ เช่น ในสถานศึกษาต่าง ๆ ในบริษัท ห้างร้านในรัฐวิสาหกิจและตามกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ แล้วรวบรวมจัดทำบัญชีไว้

2. ชักจูงให้มาสมัครโดยวิธีต่าง ๆ เช่น ส่งคนไปชักชวนปิดประกาศในที่ชุมชน โฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ส่งจดหมายแจ้งประกาศรับสมัครไปยังผู้ที่มีความรู้ตามที่รวบรวมรายชื่อไว้ (สีมา สีมานนท์. 2522)

1.2 การเลือกสรร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการจัดหาบุคคลเพราะการได้บุคคลดีไปร่วมงาน งานก็จะบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจเอกชน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่สำคัญความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ ถ้าหากการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานก็จะได้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานในหน่วยงานไม่เจริญ หรืออาจเป็นอันตรายต่อหน่วยงานได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้าทำงาน

การคัดเลือกบุคคลต้องเลือกสรร ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ เฉลียวฉลาด ความสามารถดี มีร่างกายแข็งแรง มีบุคลิกลักษณะดี มีความประพฤติเรียบร้อย และสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นได้ เป้าหมายเบื้องต้นของการคัดเลือกพนักงานก็เพื่อคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมที่จะมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับพนักงานปัจจุบันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งวิธีการ ที่จะใช้ในการคัดเลือก และมีผู้เสนอเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516) ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่จะใช้ร่างกายและจิตใจ ประสานงานในการปฏิบัติงาน

2. ความชัดเจนหรือความชำนาญ (Experience) เป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน

3. อายุ (Age) ใช้อายุประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ

4. เพศ (Sex) เพศมีความเกี่ยวข้องกับงานบางชนิด

5. การศึกษาและการอบรม (Education and training) เป็นเครื่องแสดงความสามารถของแต่ละบุคคล ที่จะใช้ความรู้เป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาและอบรมมาโดยเฉพาะ

6. ลักษณะร่างกาย (Physical characteristics) งานบางอย่างใช้อวัยวะจึงต้องพิจารณาร่างกายส่วนนั้น ๆ ที่สำคัญ

7. ท่าทางลักษณะ (Appearance) พิจารณารูปร่างร่างกาย ความสะดวก

8. ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน (Initiation and mental alertness) ความสามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้น และความสนใจต่อสภาพงาน หาทองแก้ไข

9. ความถนัด (Aptitude) เชื่อว่าบุคคลที่มีความถนัดสูงจะฝึกอบรมได้ง่ายสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพของงานใหม่ และเป็นคุณสมบัติที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน

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

11. ทศนคติต่อนายจ้าง (Attitude toward employers) อาจใช้วิธีการค้นหาเหตุผลการมาสมัคร เพื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะทำงาน ความคิดเห็นที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้างในองค์การนั้น

12. บุคลิกภาพ (Personality) พิจารณาลักษณะท่าทีโดยทั่วไปของผู้มาสมัครงาน (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528)

สรุป การสรรหาบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดหาบุคคลเข้าไปทำงานในหน่วยงาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกอย่างจะขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่พรรคพวก เพราะถ้าหากการคัดเลือกกระทำในกลุ่มพรรคพวกแล้ว จะทำให้ไม่ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเพียงพอ คนที่มีความสามารถจะไม่มีโอกาสเข้าทำงาน

2. การบำรุงรักษาบุคคล

เมื่อหน่วยงานมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงานแล้ว และทำงานที่ได้รับมอบหมายไปนาน ๆ ถ้าไม่มีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดความเบื่อหน่าย และเมื่อนานเข้าบุคคลก็จะขอย้าย ลาออก เพื่อหาความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองต่อไป ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงานนั้นแล้ว ๆ หน่วยงานนั้น ย่อมจะ ได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้ในที่สุด

การบำรุงรักษาบุคคลเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่องค์การจัดให้แก่บุคคล ทั้งในขณะที่ทำงานอยู่ ลางานชั่วคราวและเมื่อพ้นสภาพไปแล้ว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด (วีระ คำวิเศษณ์. 2516)

การบำรุงรักษาบุคคล เป็นการดำเนินงานที่มุ่งให้บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การมีความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงานเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้กับองค์การ การบำรุงรักษาบุคคล พิจารณาครอบคลุมถึง 3 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการอัตราค่าจ้างตอบแทน
2. กระบวนการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน และการตรวจรักษาสุขภาพอนามัย
3. กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคคลผู้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ

การจัดกิจกรรมหรือกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคลขององค์การที่จะให้เกิดผลดีนั้น ควรคำนึงถึงการตอบสนองตรงความต้องการของบุคคลทำงาน ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ซึ่งประกอบ

ด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านจิตวิทยาและสังคม (วุฒิชัย จานงค์. 2522)

สรุป การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การสร้างความพึงพอใจ หรือ\ การสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคคล ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล ทั้งในขณะที่ทำงานอยู่ ลางานชั่วคราวและเมื่อพ้นสภาพไปแล้ว

3. การพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นความหมายของการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคล มีคุณภาพดีขึ้น (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2525)

การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนพัฒนาทั้งหมดในการพัฒนาบุคคล
5. ดำเนินโปรแกรมพัฒนาบุคคล
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา (เมธี ปิรันธนานนท์. 2529)

ฟลิปโป (Flippo. 1971) แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท

ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมบุคคลก่อนเข้าทำงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานใหม่ ให้มีต่อองค์กร

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำให้ผู้ทำงานใหม่รู้จักหน่วยงาน รู้วัตถุประสงค์ และนโยบาย

ขององค์การ และแนะนำให้รู้จักหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ

3. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (Post-Entry training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลได้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลถือเป็นกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานซึ่งจะเป็นผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

การให้บุคคลพ้นจากงาน หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิ์ที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และการที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะพ้นจากงาน อาจเกิดได้จากสาเหตุหลายประการ ดังนี้ (ภิญโญ สาธร. 2523)

4.1 การย้ายและการโอน

การย้าย เป็นการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในส่วนราชการเดียวกัน โดยมีหลักการว่าถ้าเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน ก็โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กันได้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามหลักการใช้บุคคลให้ถูกต้องงาน ก็จะต้องมีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งด้วย การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในกรณีอื่น ๆ ต้องได้รับอนุญาตจาก ก.พ. ก่อน

การโอน เป็นการโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างส่วนราชการ โดยมีหลักการดังนี้

1. ในกรณีโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมจะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาของทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม เว้นแต่กรณีต่อไปนี้ไม่ต้องได้รับการยินยอมของผู้บังคับบัญชา

1.1 ในกรณีโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ
เก้าขึ้นไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในกระทรวงเดียวกัน
หรือต่างกระทรวง

1.2 ในกรณีโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบ
คัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก

1.3 ในกรณีโอนข้าราชการพลเรือนที่มีใช้ข้าราชการพลเรือน
สามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะกระทำได้อเมื่อ
ได้รับอนุญาตจาก ก.พ.

1.4 ในกรณีโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้เป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำได้ ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยส่วนราชการ
ที่จะรับโอนทำความเข้าใจกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ

4.2 การออกจากงาน อาจเนื่องจากความสมัครใจลาออก
เอง การครบเกษียณอายุ หรือจากการกระทำผิดวินัย

สำนักงาน ก.พ. กำหนดขั้นตอนการพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณาข้อเท็จจริง หลักฐานและสภาพแวดล้อม
2. พิจารณาถึงเจตนาของผู้กระทำผิด
3. พิจารณาถึงระดับของการลงโทษ ซึ่งมีอยู่ 6 ระดับ คือ

3.1 ภาคทัณฑ์

3.2 ตัดเงินเดือน

3.3 ลดขั้นเงินเดือน

3.4 ให้ออก

3.5 ปลดออก

3.6 ไล่ออก

4. พิจารณาคำเนิการลงโทษ

5. การพิจารณาติดตามผล เป็นการพิจารณาว่า การลงโทษนั้นเป็น
ตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษหรือไม่

การดำเนินการลงโทษข้าราชการพลเรือนไทยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งกรรมการสอบสวน

2. แจ้งคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนให้กรรมการทุกคนทราบ
3. ส่งเรื่องกล่าวหาให้ประธานกรรมการทราบ
4. แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน
5. ประธานกรรมการต้องบันทึกวันที่ได้รับคำสั่ง

ตั้งกรรมการสอบสวนไว้

6. รวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งสอบปากคำพยาน
7. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหา (สำนักงาน ก.พ. 2522)

สำนักงาน ก.พ. ได้วางหลักในการพิจารณาลงโทษมีดังนี้

1. บุคิธรรม ให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสต่อสู้แก้ข้อกล่าวหา และสอบสวนพยานหลักฐานประกอบเรื่อง เพื่อให้ได้ความจริง ไม่ลงโทษผู้บริสุทธิ์
2. เป็นธรรม คือ การลงโทษนั้นจะต้องเป็นไปโดยเสมอหน้ากัน
3. จับพลัน คือ เมื่อมีผู้กระทำผิดขึ้น ต้องดำเนินการพิจารณาลงโทษโดย ไม่ชักช้า เพื่อให้ผู้นั้นสำนึกในความผิดและผู้อื่นจะได้ไม่เอาเยี่ยงอย่าง

4.3 การให้ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนสำหรับผู้พ้นจากงานที่เป็นข้าราชการนั้น คือเงินบำเหน็จ และบำนาญ

สรุป การให้บุคคลพ้นจากงาน หมายถึง การให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิ์ที่จะรับเงินเดือนของหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเกิดได้จากสาเหตุหลายประการ ในการพ้นจากงานของบุคคลนั้นไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความเป็นธรรมและความมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกกล่าวหาสมควรแก่กรณี ในการสร้างน้ำใจของผู้บริหารนั้นนอกจากจะทำให้ผู้ที่พ้นจากงานมีทัศนคติต่อโรงเรียน และผู้บริหารแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับบุคคลในหน่วยงานอีกด้วย

การศึกษาพิเศษ

1. ความหมายของการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดสำหรับเด็กปัญญาเลิศ เด็กปัญญาอ่อน เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสายตา เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการได้ยิน เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางร่างกาย และสุขภาพ เด็กที่

มีปัญหาทางอารมณ์ พฤติกรรม เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้และเด็กพิการซ้ำซ้อน ซึ่งเด็กเหล่านี้ไม่อาจได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษา ที่จัดให้กับเด็กปกติ ดังนั้นการศึกษาพิเศษจึงแตกต่างไปจากการศึกษาสำหรับเด็กปกติในด้านที่เกี่ยวกับวิธีสอน ขบวนการ เนื้อหาวิชา (หลักสูตร) เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอน ที่จำเป็นการศึกษาพิเศษควรจัดให้สนองความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กประเภทนี้ จึงควรสนองความต้องการและความสามารถของเด็กเป็นรายบุคคล (ผดุง อารยะวิญญู. 2533)

2. โรงเรียนศึกษาพิเศษ

โรงเรียนศึกษาพิเศษ จัดขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส อันเนื่องมาจากความต้องการพิเศษด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการพิเศษการมองเห็น ความต้องการพิเศษทางการได้ยิน ความต้องการพิเศษทางสติปัญญา และความต้องการพิเศษทางร่างกาย รวมทั้งการให้การศึกษาแก่เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังให้ความร่วมมือกับโรงเรียนของหน่วยงานอื่น ๆ องค์กรหรือมูลนิธิเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยการสนับสนุนด้านบุคลากรอีกด้วย

รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ

ในปัจจุบันมีลักษณะ เป็นการจัดโรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความต้องการพิเศษแต่ละประเภท ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการมองเห็น
2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการได้ยิน
3. เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา

โรงเรียนเฉพาะความต้องการพิเศษแต่ละประเภท สังกัดกองการศึกษาพิเศษ ปัจจุบันมีจำนวน 29 โรงเรียน ซึ่งแบ่งประเภทของโรงเรียนศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. โรงเรียนศึกษาพิเศษ : เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 1. โรงเรียนเศรษฐเสถียร กรุงเทพฯ
 2. โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพฯ

3. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี นนทบุรี
 4. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสงขลา สงขลา
 5. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก ตาก
 6. โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร เชียงใหม่
 7. โรงเรียนโสตศึกษาขอนแก่น ขอนแก่น
 8. โรงเรียนโสตศึกษาชลบุรี ชลบุรี
 9. โรงเรียนโสตศึกษานครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช
 10. โรงเรียนโสตศึกษาเพชรบูรณ์ ประจวบคีรีขันธ์
 11. โรงเรียนศึกษาพิเศษพิชญ์โลก พิชญ์โลก
 12. โรงเรียนศึกษาพิเศษลพบุรี ลพบุรี
 13. โรงเรียนศึกษาพิเศษมุกดาหาร มุกดาหาร
 14. โรงเรียนศึกษาพิเศษสุรินทร์ สุรินทร์
 15. โรงเรียนศึกษาพิเศษนครปฐม นครปฐม
 16. โรงเรียนศึกษาพิเศษอุดรธานี อุดรธานี
2. โรงเรียนศึกษาพิเศษ : เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
1. โรงเรียนกาวิละอนุกุล เชียงใหม่
 2. โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล อุบลราชธานี
 3. โรงเรียนชุมพรปัญญานุกูล ชุมพร
 4. โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา สงขลา
 5. โรงเรียนศึกษาพิเศษนครราชสีมา นครราชสีมา
 6. โรงเรียนศึกษาพิเศษภูเก็ต ภูเก็ต
 7. โรงเรียนศึกษาพิเศษนครสวรรค์ นครสวรรค์
 8. โรงเรียนศึกษาพิเศษกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์
 9. โรงเรียนศึกษาพิเศษสุพรรณบุรี สุพรรณบุรี
 10. โรงเรียนศึกษาพิเศษพิชญ์โลก พิชญ์โลก
 11. โรงเรียนศึกษาพิเศษระยอง ระยอง
3. โรงเรียนศึกษาพิเศษ : เด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น
1. โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคใต้ สุราษฎร์ธานี

2. โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือ เชียงใหม่
3. เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา

ความหมายของคำว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา

คำว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา มีผู้ให้ความหมายหลายทัศนะดังนี้

ความหมายตาม American Association on Mental Retardation (AAMR) เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางสติปัญญา (Children With Mental Retardation) หมายถึง เด็กที่มีภาวะที่มีความจำกัดเกิดขึ้นมีผลต่อการปฏิบัติงานในขณะนั้น แสดงลักษณะมีความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าปกติ เท่ากับความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 2 หรือมากกว่า ปรากฏร่วมกับมีความจำกัดของทักษะด้านการปรับตัวอย่างน้อย 2 ลักษณะ หรือมากกว่า ใน 10 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะทางสังคม ทักษะการใช้สาธารณสมบัติ การควบคุมตัวเอง สุขอนามัย และความปลอดภัย การเรียนวิชาการเพื่อชีวิตประจำวัน การใช้เวลารว่าง และการทำงาน ทั้งนี้ต้องมีภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี นิยามของ AAMR คือ นิยามของการบกพร่องทางสติปัญญาที่บัญญัติล่าสุด เป็นนิยามลำดับที่ 9 บัญญัติขึ้นในปี ค.ศ. 1992 เปลี่ยนจาก AAMD เปลี่ยนชื่อเป็น AAMR นิยามนี้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ในทุก ๆ 5 ปี ปัจจุบันนิยมใช้นิยามนี้อย่างแพร่หลาย ทั้งในทางการแพทย์และการศึกษา (พัชรวิวัลย์ เกตุแก่นจันทร์. 2537)

ความหมายทางการแพทย์ของ ICD (International Classification of Disease) คือ ภาวะที่สมองหยุดพัฒนาหรือพัฒนาได้ไม่เต็มที่ ทำให้เกิดความต้องการพิเศษทางทักษะต่าง ๆ ในระยะพัฒนาการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับเชาวน์ปัญญาทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถด้านสติปัญญา ภาษา การเคลื่อนไหว และทักษะทางสังคม มีความต้องการพิเศษในเรื่องการปรับตัว อาจมีหรือไม่มี ความผิดปกติทางกายหรือทางจิตร่วมด้วย

สรุปความหมายภาวะความต้องการพิเศษทางสติปัญญา หมายถึง ภาวะที่สมองหยุดพัฒนาหรือพัฒนาได้ไม่เต็มที่ ทำให้เกิดความจำกัดทางด้าน การเรียน และทักษะการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการในชีวิตประจำวัน ตามสภาพแวดล้อมของสังคมปกติ อาจจะมีหรือไม่มี ความผิดปกติทางกายหรือ ทางจิตร่วมด้วย ทั้งนี้ต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2521) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนเทศบาล ในภาคต่างๆ ในปี 2518 ผลการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าครูใหญ่ ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมน้อย ในการวางนโยบายการคัดเลือกแต่งตั้ง โอนย้าย บุคลากรในโรงเรียน การวางระเบียบข้อบังคับ ให้คุณ ให้โทษ บุคลากรใน โรงเรียน การมีสิทธิร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและบรรจุครูหน้าที่ต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นของผู้บริหารระดับสูงกว่า เช่น หัวหน้าส่วนการศึกษา นายอำเภอ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่อย่างไรก็ตาม ครูใหญ่ส่วนมากได้ ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์ และยุติธรรม และ ครูใหญ่ประมาณครึ่งหนึ่ง มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการ เลื่อนเงินเดือน ส่วนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า มี ลักษณะคล้ายกับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีบทบาทน้อยในการวางนโยบายและวางระเบียบข้อ บังคับเกี่ยวกับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง โอนย้ายให้คุณให้โทษบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนครูใหญ่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ครูภายใน โรงเรียน ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อความต้องการพิเศษในการทำงานของครู ส่วนในด้านการให้ความดีความชอบนั้นนักวิชาการยังมีความเห็นว่าครูมีโอกาส ที่จะแสดงความคิดเห็นหรือแนะนำแก่ครูใหญ่ในการบริหาร โรงเรียน ไม่มากนัก

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนกองทัพบก อุดมภ์ในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของระบบการบริหารบุคลากร ของโรงเรียนเป็นแบบสายบังคับบัญชาสายเดียว มีผู้จัดการเป็นข้าราชการ

ทหารบก เป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองโรงเรียน ครูใหญ่รับผิดชอบด้านวิชาการและเป็นหัวหน้าควบคุมครูโดยมีผู้ช่วยต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยเหลือ และมีหัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละสาย บ่อมมีการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในเกณฑ์น้อย ยังไม่เป็นที่พอใจทั้ง 4 ประเภท (วิโรจน์ สุวรรณวงศ์. 2518)

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร ควรจะได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการแต่งตั้งโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารเห็นว่าการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมีมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนกลับเห็นว่ายังปฏิบัติจริงน้อยอยู่ (อรพิน กุลประภา. 2524)

การศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้บริหารกับผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับต่ำและพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการนั้นพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาลอยในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ปัญหาในการบริหารวิชาการก็คือ ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ขาดตำราเรียน หนังสือประกอบการค้นคว้า ขาดผู้แนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการ โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้ครูมากเกินไป ผู้บริหารไม่เอาใจใส่การเรียนของนักเรียนพื้นฐานการศึกษาเดิมของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และปัญหาครูผู้สอนเป็นงานชั่วคราว (วิลาวัลย์ คันวัฒนะพงษ์. 2525)

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรครู องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ในทัศนะของครู ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัญหาในการบริหารบุคลากรครู คือ

1. ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรครูหรือการสรรหา มีปัญหาด้านความล่าช้าในการแสวงหาและได้ครุมา สมรรถภาพของครูใหญ่ ครูไม่ประสงค์จะไปสอนในโรงเรียนกันดาร

2. ด้านการบำรุงรักษามีปัญหาคือ การบริหารยั้งขาดความเป็นธรรม สถานภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการยังไม่ดีพอ การแตกความสามัคคีในกลุ่มครู ปัญหาทางเศรษฐกิจของครู

3. ด้านการพัฒนา ยั้งขาดกระบวนการและระบบที่ดี เช่น การวางแผน ความเป็นธรรม การติดตามผล การประสานงาน งบประมาณ และความล่าช้าในข่าวสาร

4. ด้านการให้พ้นจากงาน ยั้งขาดความยุติธรรมในการโอน การย้าย เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ความล่าช้าในการโอน การย้าย และการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ (กมล วรหวัง. 2523)

การศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โสตศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โสตศึกษามีปัญหาในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โสตศึกษาให้ก้าวหน้าในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการใช้หลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการนิเทศการศึกษา และการฝึกอบรมและด้านการวัดผล และการประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โสตศึกษาไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน โสตศึกษาไม่แตกต่างกัน (อมร อินทนนท์. 2534)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปว่า การบริหารงานโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนรัฐบาลก็ตามปัจจัยการบริหารที่สำคัญคือ บุคลากรครูซึ่งมักจะประสบปัญหาในการบริหารคล้าย ๆ กัน กล่าวคือ จะประสบปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากรและการบำรุงรักษาบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของครูในโรงเรียนรัฐบาลมีความแตกต่างกับครูโรงเรียนเอกชนอยู่มาก

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

สภาพการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนะของผู้บริหาร
และครูแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ ซึ่งเปิดรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษที่สุ่มมาจากกลุ่มประชากร ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 11 โรงเรียน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร	
		ผู้บริหาร	ครู
1	กาวิละอนุกุล	2	44
2	อุบลปัญญาอนุกุล	2	24
3	ชุมพรปัญญาอนุกุล	1	10
4	สงขลาพัฒนาปัญญา	2	11
5	ศึกษาพิเศษนครราชสีมา	1	11
6	ศึกษาพิเศษภูเก็ต	1	7
7	ศึกษาพิเศษนครสวรรค์	1	11
8	ศึกษาพิเศษกาฬสินธุ์	1	5
9	ศึกษาพิเศษสุพรรณบุรี	1	5
10	ศึกษาพิเศษพิษณุโลก	1	6
11	ศึกษาพิเศษระยอง	1	6
	รวม	14	140

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนศึกษาพิเศษ มีจำนวน 55 ข้อ จำแนกออกเป็น 4 ด้าน

1. การสรรหาคบุคลากร จำนวน 15 ข้อ
2. การบำรุงรักษาคบุคลากร จำนวน 15 ข้อ
3. การพัฒนาบุคลากร จำนวน 15 ข้อ
4. การให้พ้นจากงาน จำนวน 10 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| ปฏิบัติมากที่สุด | หรือเป็นประจำ | หรือมีมากที่สุด |
| ปฏิบัติมาก | หรือมีบ่อย | หรือมีมาก |
| ปฏิบัติปานกลาง | หรือมีปานกลาง | |
| ปฏิบัติน้อย | หรือไม่บ่อยนัก | หรือมีน้อย |
| ปฏิบัติน้อยที่สุด | หรือนาน ๆ ครั้ง | หรือไม่มีเลย |

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือต่าง ๆ หลังจากนั้นก็ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อวางแผนดำเนินการ
2. ศึกษารายละเอียดของงานด้านการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ และจากเอกสารของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมไว้เพื่อศึกษาว่าการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนต่าง ๆ นั้น ได้มีกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรครูอย่างไรบ้าง

4. นำผลการศึกษาเอกสารตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม สภาพการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ

5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารบุคลากร, การบริหารทั่วไป จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร |
| 2. นายกมล คิฐกมล | กรมสามัญศึกษา |
| 3. นายวินัย พัฒนรัฐ | กรมสามัญศึกษา |
| 4. นายวิเชียร อนันตมหงส์ | กองการศึกษาพิเศษ
กรมสามัญศึกษา |
| 5. นายไพฑูรย์ คงคาสุริยฉาย | กองการศึกษาพิเศษ
กรมสามัญศึกษา |

ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองกับผู้บริหารและครูจำนวน 1 โรงเรียน จำนวน 10 คน

8. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก

9. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงกรมสามัญศึกษา เพื่อขออนุญาตในการส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ไปยัง โรงเรียนศึกษาพิเศษ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการตอบแบบสอบถาม
3. จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนศึกษาพิเศษเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยจัดส่งทางไปรษณีย์
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่จัดส่งไปกลับคืนโดยให้ทางโรงเรียนจัดส่งทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 154 ฉบับ ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ทางสถิติ จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ และหาข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ร่วมกับโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - X โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้
 - 1.1 การแจกแจงความถี่
 - 1.2 ค่าร้อยละ
2. สภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ
 - 2.1 ค่าเฉลี่ย
 - 2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.3 ประเมินระดับการปฏิบัติโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายความว่า	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.45	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายความว่า	มากที่สุด

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูจะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Test for difference between two means) โดยใช้ t-test Independent

4. การศึกษาปัญหา และอุปสรรค ทำการวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ
หัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- | | | |
|-----|-----|-------------------------------------|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| X | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย |
| S.D | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-test |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนและสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ครูของโรงเรียนศึกษา
พิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญา โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูโรงเรียน
ศึกษาพิเศษ โดยหาค่า t-test Independent

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนและสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความ บกพร่องทางสติปัญญา	กลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งไป		จำนวนแบบสอบ ถามที่ได้รับคืน		ได้รับเป็น ร้อยละ	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	กาวิละอนุกุล	2	44	2	34	100	77
2	อุบลปัญญานุกุล	2	24	2	20	100	83
3	ชุมพรปัญญานุกุล	1	10	1	6	100	60
4	สงขลาพัฒนาปัญญา	2	11	1	8	50	72
5	ศึกษาพิเศษนครราชสีมา	1	11	1	8	100	72
6	ศึกษาพิเศษภูเก็ต	1	7	1	6	100	85
7	ศึกษาพิเศษนครสวรรค์	1	11	1	10	100	91
8	ศึกษาพิเศษกาฬสินธุ์	1	5	1	5	100	100
9	ศึกษาพิเศษสุพรรณบุรี	1	5	1	5	100	100
10	ศึกษาพิเศษพิษณุโลก	1	6	1	6	100	100
11	ศึกษาพิเศษระยอง	1	6	1	6	100	100
	รวม	14	140	13	114	92	81
	รวมทั้งหมด	154		127		82	

จากตาราง 1 แสดงว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 154 คน
จำแนกเป็น ผู้บริหาร 14 คน และครู 140 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยัง
กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนดังกล่าวและ ได้รับแบบสอบถามคืน 127 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหาร 13 คน และครู 114 คน คิดเป็นร้อยละ 82

ตาราง 2 สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	29.1
1.2 หญิง	90	70.9
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหาร, ผู้ช่วยผู้บริหาร	13	10.2
2.2 ครู	114	89.8
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.9
3.2 ปริญญาตรี	114	89.8
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	8	6.3
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 0 - 5 ปี	60	47.2
4.2 5 - 10 ปี	28	22.1
4.3 10 ปีขึ้นไป	39	30.7

จากตาราง 2 แสดงว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคิดเป็นร้อยละ ซึ่งจำแนกตามสถานภาพดังนี้ เพศชาย ร้อยละ 29.1 เพศหญิง ร้อยละ 70.9 ตำแหน่งผู้บริหารและผู้ช่วยบริหาร ร้อยละ 10.2 ครูร้อยละ 89.8 วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.9 ปริญญาตรี ร้อยละ 89.8 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.3 ประสบการณ์การทำงาน 0-5 ปี ร้อยละ 47.2 5-10 ปี ร้อยละ 22.1 10 ปีขึ้นไป 30.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวมทุกด้าน ปรากฏผลดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ใน 4 ด้าน

การบริหารบุคลากรครู	ระดับทัศนะ ในการบริหารบุคลากรครู					
	ผู้บริหาร (N=13)			ครู (N=114)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สรรหาบุคลากร	3.45	.66	ปานกลาง	2.89	.80	ปานกลาง
2. การบำรุงรักษาบุคลากร	3.46	.63	ปานกลาง	2.82	.87	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	3.30	.64	ปานกลาง	2.97	.81	ปานกลาง
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.08	.60	ปานกลาง	2.68	.85	ปานกลาง
รวม	3.32	.63	ปานกลาง	2.84	.83	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า การบริหารบุคลากรครูโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีทัศนะว่า การบริหารบุคลากรครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อ	การสรรหาบุคลากร	ระดับทัศนะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การรวบรวมข้อมูลใน การวางแผนการจัดอัตรา กำลังครูโรงเรียนศึกษา พิเศษให้เพียงพอกับจำนวน นักเรียน.....	3.54	1.20	มาก	2.75	1.08	ปานกลาง
2	การประกาศรับสมัครครู การสอบ การสอบคัดเลือก และการบรรจุเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว.....	3.31	.95	ปาน กลาง	2.78	1.01	ปานกลาง
3	ใบสมัครสอบคัดเลือก ให้ ผู้สมัครระบุรายละเอียด ต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ ในการสรรหาบุคลากรครู ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง..	3.31	.95	ปาน กลาง	2.94	1.10	ปานกลาง
4	การสอบคัดเลือก บุคคลที่มี ความสามารถพิเศษด้านอื่น นอกจากด้านวิชาการจะ ได้ รับการพิจารณาเป็นพิเศษ..	3.23	.83	ปาน กลาง	2.95	1.0	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การสรรหาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การจัดทำคู่มือ เอกสารแจ้งให้ผู้สมัครได้ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการและความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อเข้าไปทำงานในโรงเรียนศึกษาพิเศษ.....	2.92	.76	ปานกลาง	2.27	1.01	น้อย
6	ในการสอบสัมภาษณ์พิจารณาบุคลิกภาพและความประพฤติของผู้ที่จะมาเป็นครูอย่างเคร่งครัด.....	3.62	1.04	มาก	3.15	.99	ปานกลาง
7	คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกประชุมและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ.....	3.54	.97	มาก	2.93	1.12	ปานกลาง
8	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอัตรากำลังครู.....	3.23	1.09	ปานกลาง	2.82	1.09	ปานกลาง
9	โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ก่อนเปิดภาคเรียนปีการศึกษาใหม่.....	2.85	1.14	ปานกลาง	2.42	1.17	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การสรรหาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ได้จัดทำทะเบียนประวัติของ บุคลากรไว้เป็นหลักฐาน...	4.15	.69	มาก	3.24	1.12	ปานกลาง
11	ในการประเมินเทศก์ครูที่ บรรจุหรือย้ายมาใหม่ ให้ ทราบสภาพสังคมและท้องถิ่น ที่จะส่งไปปฏิบัติงานใน โรงเรียน.....	3.77	.73	มาก	3.04	1.16	ปานกลาง
12	ในการทดลองปฏิบัติราชการ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ผลเป็นมาตรฐาน และให้ถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด.....	4.15	.90	มาก	3.43	1.12	ปานกลาง
13	การสรรหาผู้บริหารที่มี ความรู้และประสบการณ์ เพื่อบริหารงานโรงเรียน ศึกษาพิเศษ.....	3.85	.90	มาก	3.06	1.20	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การสรรหาบุคลากร	ระดับทักษะ ในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14	การจัดวาระในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ.....	2.78	1.01	ปานกลาง	2.75	1.17	ปานกลาง
15	การบรรจุบุคลากรครู โอนย้าย ที่มีวุฒิตรงกับความต้องการของโรงเรียน	2.90	.90	ปานกลาง	2.95	1.10	ปานกลาง
	รวม	3.45	.94	ปานกลาง	2.90		ปานกลาง

ตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า การบริหารบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการรวบรวมข้อมูลในการวางแผนการจัดอัตรากำลังครูโรงเรียนศึกษาพิเศษให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน เรื่องการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาบุคลิกภาพและความประพฤติของผู้ที่จะมาเป็นครูอย่างเคร่งครัด เรื่องมีคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกประชุมและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ เรื่องการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรไว้เป็นหลักฐาน เรื่องการประชุมนิเทศแก่ครูที่บรรจุหรือย้ายมาใหม่ให้ทราบ

สภาพสังคมและท้องถิ่นที่จะส่ง ไปปฏิบัติงานในโรงเรียน เรื่องการทดลองปฏิบัติ
ราชการ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเป็นมาตรฐานและให้ถือปฏิบัติอย่าง
เคร่งครัด และเรื่องการสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อบริหาร
งานในโรงเรียนศึกษาพิเศษ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
สำหรับครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติ
ปัญญา มีทัศนนะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมอยู่ใน
เกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการจัด
ทำคู่มือเอกสารแจ้งให้ผู้สมัคร ได้ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการและความก้าวหน้าต่าง ๆ
ที่ได้รับเมื่อเข้าไปทำงานในโรงเรียนศึกษาพิเศษ และเรื่องโรงเรียนได้รับ
ครุบรรจุใหม่ก่อนเปิดภาคเรียนปีการศึกษาใหม่ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่
ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อ	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับทัศนะ ในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อ เสนอแนะ และความคิด เห็นของท่าน.....	3.92	.76	มาก	2.77	1.30	ปานกลาง
2	เกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบได้กำหนดเป็น มาตรฐานเดียวกันทุก โรงเรียน.....	3.15	1.07	ปาน กลาง	2.55	1.26	ปานกลาง
3	การจัดทำเอกสารแนะนำ เกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบอย่างละเอียด ให้ ครูได้ทราบ.....	2.77	1.23	ปาน กลาง	2.38	1.23	น้อย
4	การจัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบ..	3.00	1.23	ปาน กลาง	2.53	1.28	ปานกลาง
5	บุคลากรได้รับมอบหมาย ให้ ทำงานโดยอิสระแต่มีหลักใน การประเมินที่เที่ยงตรงและ มีประสิทธิภาพ.....	3.62	.96	มาก	2.70	1.17	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	บุคลากรโรงเรียนได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับกองการศึกษาพิเศษเป็นอย่างดี.....	4.08	.64	มาก	3.18	1.10	ปานกลาง
7	โรงเรียนได้รับแจ้งเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว.....	3.62	.96	มาก	3.05	1.09	ปานกลาง
8	การจัดทำโลโก้ประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้บริหารและครูที่มีผลงานดีเด่น.....	2.77	1.01	กลาง	2.56	1.14	ปานกลาง
9	การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ..	3.0	1.0	กลาง	2.71	1.0	ปานกลาง
10	การให้บริการโรงเรียน ในการขอปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิลาศึกษาต่อ อุปสมบทแก่ครูด้วยความรวดเร็ว.....	3.23	1.01	กลาง	2.89	1.0	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากร					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11	การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้แก่บุคลากรที่ประสบปัญหาเรื่องที่พักและการเดินทาง.....	4.08	1.03	มาก	3.26	1.36	ปานกลาง
12	การสนับสนุนพิจารณาให้บุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษได้มีโอกาสได้รับทุนไปประชุม สัมมนา หรือทัศนศึกษาในต่างประเทศ..	3.62	.96	มาก	2.74	1.22	ปานกลาง
13	ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ออกเยี่ยมเยียน พูดคุยกับคณะครูอย่างเป็นกันเองและทั่วถึง.....	3.77	.73	มาก	2.92	1.21	ปานกลาง
14	การจัดสรรงบประมาณในการอำนวยความสะดวกในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง..	3.54	.88	มาก	3.04	1.01	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15	การจัดส่งเอกสารวิชาการ เอกสารอ้างอิงและระเบียบต่าง ๆ ทางราชการให้โรงเรียนเป็นประจำ.....	3.69	.86	มาก	3.06	1.06	ปานกลาง
	รวม	3.46	.96	ปานกลาง	2.82	1.16	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารปานกลางในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบได้กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกโรงเรียน เรื่องการจัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเรื่องการจัดทำโล่ให้ใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้บริหารและครูที่มีผลงานดีเด่น เรื่องการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะและเรื่องการให้บริการโรงเรียนในการปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิลาศึกษาต่อ อุปสมบทแก่ครูด้วยความรวดเร็ว นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก

สำหรับครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า การบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการจัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนให้ครูได้ทราบ นอกนั้น มีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ระดับทัศนะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรครูได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อตาม โอกาสและความสามารถ..	3.85	.80	มาก	3.26	1.07	ปานกลาง
2	การจัดให้มีการประชุม สัมมนาผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้ บริหารทุกฝ่ายของ โรงเรียน ศึกษาพิเศษทุกปี.....	4.00	.82	มาก	3.54	.99	มาก
3	การจัดประชุมสัมมนา บุคลากร โรงเรียนศึกษา พิเศษ โดยเชิญวิทยากรที่มี ความรู้ความชำนาญในเรื่อง เด็กที่มีความต้องการพิเศษ มาให้ความรู้	3.23	.83	ปาน กลาง	2.93	1.20	มาก
4	การแจ้งและสนับสนุนให้ โรงเรียนส่งบุคลากรเข้า ร่วมประชุมสัมมนากับหน่วย งานอื่น ๆ	3.69	.75	มาก	3.38	1.03	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำนวัตกรรมและผลงานวิชาการ.....	3.53	.78	มาก	3.39	1.01	ปานกลาง
6	การจัดให้มีการฝึกอบรมระยะสั้นในสาขาวิชาเฉพาะที่โรงเรียนขาดแคลน.....	2.77	.60	ปานกลาง	2.66	1.06	ปานกลาง
7	การสำรวจความต้องการของบุคลากรครูในการเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ...	2.92	.86	ปานกลาง	2.76	1.09	ปานกลาง
8	ศึกษานิเทศก์จัดอบรมบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษเพื่อจัดทำสื่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ.....	2.69	1.03	ปานกลาง	2.67	1.17	ปานกลาง
9	การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาพิเศษจัดทำผลงานอาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3.....	3.54	.78	มาก	3.22	1.05	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	การคัดเลือกบุคลากรครู ไปศึกษาต่อประเภท ก. มี คณะกรรมการพิจารณาและ ดำเนินการด้วยความ ยุติธรรม.....	3.08	1.04	ปานกลาง	2.88	1.13	ปานกลาง
11	แผนปฏิบัติการประจำปีมีการ ประชุมสัมมนาบุคลากรครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ทุก กลุ่มวิชา.....	3.54	1.13	มาก	2.95	1.13	ปานกลาง
12	การสนับสนุนให้โรงเรียน พหุบุคลากร ไปเยี่ยมชมการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มี ผลงานดีเด่น.....	3.31	1.18	ปานกลาง	2.71	1.16	ปานกลาง
13	การติดตามผลการพัฒนา บุคลากรที่ได้รับการอบรม อย่างต่อเนื่อง.....	3.15	.69	ปานกลาง	2.74	1.08	ปานกลาง
14	การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลงานดีเด่นของบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ.....	3.31	.95	ปานกลาง	2.70	1.06	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ระดับทักษะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15	การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินคุณภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียนศึกษาพิเศษ.....	2.92	.86	ปานกลาง	2.75	.99	ปานกลาง
	รวม	3.30	.87	ปานกลาง	2.97	1.08	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า การบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องบุคลากรครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามโอกาสและความสามารถ เรื่องจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนศึกษาพิเศษทุกปี เรื่องแจ้งและสนับสนุนให้โรงเรียนส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น ๆ เรื่องสนับสนุนให้ครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาพิเศษจัดทำผลงาน อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3 และเรื่องแผนปฏิบัติการประจำปีมีการประชุมสัมมนาบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษทุกกลุ่มวิชา นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า การบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนศึกษาพิเศษ ทุกปีนอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระดับทัศนะในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การโอน ขอย้าย เพื่อกลับ ภูมิลำเนาควร ได้รับการ พิจารณาก่อนขอย้ายกรณีอื่น	3.38	.77	ปาน กลาง	2.83	1.15	ปานกลาง
2	การโอน การย้าย บุคลากร ครูได้พิจารณาให้เสร็จก่อน เปิดภาคเรียนปีการศึกษา ใหม่.....	3.23	.93	ปาน กลาง	3.01	1.08	ปานกลาง
3	ในการโอน การย้าย บุคลากรครู ควรพิจารณา ตามเกณฑ์ที่กำหนด.....	3.62	.65	มาก	3.18	.99	ปานกลาง
4	ข้อกำหนดให้บุคลากรครูที่ ขออนุญาตย้าย เมื่อคำสั่งให้ส่ง ตัว ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงาน ใหม่ทันที.....	3.54	.88	มาก	3.08	1.04	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระดับทัศนคติในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	การเชิญบุคลากรครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ให้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมการศึกษาและอื่น ๆ ของกองการศึกษาพิเศษ.....	3.23	.83	ปานกลาง	2.57	1.06	ปานกลาง
6	การติดต่อและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวให้บุคลากรครูพ้นจากงานแล้วให้ทราบ.....	2.69	1.03	ปานกลาง	2.30	.91	น้อย
7	การแจกเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการขอ บำเหน็จ บำนาญให้บุคลากรครูที่พ้นจากงาน.....	2.61	1.04	ปานกลาง	2.31	1.04	น้อย
8	การให้บริการแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว เมื่อมาติดต่อในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี.....	3.31	.95	ปานกลาง	2.68	1.14	ปานกลาง
9	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรครูที่พ้นจากงานไปแล้ว.....	2.62	1.19	ปานกลาง	2.39	1.10	น้อย

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระดับทักษะ ในการบริหารบุคลากรครู					
		ผู้บริหาร			ครู		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	การจัดให้ผู้ออกจากราชการ ในวาระต่าง ๆ ได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์.....	2.62	1.19	ปาน กลาง	2.43	1.23	พอใช้
	รวม	3.09	.95	ปาน กลาง	2.68	1.07	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการโอน การย้ายบุคลากรครู ควรพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด และเรื่องข้อกำหนดให้บุคลากรครูที่ขอโอนย้าย เมื่อคำสั่งให้ส่งตัว ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานใหม่ทันที นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า การบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการติดต่อและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการเคลื่อน ไหวให้บุคลากรครูที่พ้นจากงานแล้วให้ทราบ เรื่องแจกเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการขอ บำเหน็จ บำนาญให้บุคลากรครูที่จะพ้นจากงาน เรื่องจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรครูที่พ้นจากงานไปแล้ว และเรื่องจัดให้ผู้ออกจากราชการในวาระต่าง ๆ ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรครูโรงเรียน
ศึกษาพิเศษ โดยหาค่า t-test Independent ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษประเภท
เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู

การบริหารบุคลากรครู	ผู้บริหาร (N=13)		ครู (N=114)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การสรรหาบุคลากร	3.45	.66	2.89	.80	2.39*
2. การบำรุงรักษาบุคลากร	3.46	.63	2.82	.87	2.56*
3. การพัฒนาบุคลากร	3.30	.64	2.97	.81	1.43
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.08	.60	2.68	.85	1.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 df=125 t=1.96

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู มีค่า
t-test ในด้านการสรรหาบุคลากร เท่ากับ 2.39 ด้านการบำรุงรักษา
บุคลากร เท่ากับ 2.56 ด้านพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 1.43 และด้านการให้
บุคลากรพ้นจากงาน เท่ากับ 1.67

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สรุปวิธีการศึกษาค้นคว้า และผลการศึกษาตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนะของผู้บริหารและครู

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ ซึ่งเปิดรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 11 โรงเรียน มีจำนวน 127 คน เป็นผู้บริหาร 13 คน เป็นครู 114 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง และแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษา

พิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนศึกษาพิเศษ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 154 ฉบับ ได้รับคืน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ และให้โรงเรียนจัดส่งทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รวมทั้ง 4 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS - X

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะต่อการบริหารบุคลากรครู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัยที่คาดหวังไว้

2. ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะต่อการบริหารบุคลากรครู จำแนกเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะต่อการบริหารบุคลากรครู จำแนกเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า มีการบริหารบุคลากรครูโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการรวบรวมข้อมูลในการวางแผนการจัดอัตรากำลังครูโรงเรียนศึกษาพิเศษให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน . เรื่องการสอบสัมภาษณ์พิจารณาบุคลิกภาพและความประพฤติของผู้ที่จะมาเป็นครูอย่างเคร่งครัด เรื่องมีคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกประชุมและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ เรื่องการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรไว้เป็นหลักฐาน เรื่องการประชุมพิเศษแก่ครูที่บรรจุหรือย้ายมาใหม่ให้ทราบสภาพสังคมและท้องถิ่นที่จะส่งไปปฏิบัติงานในโรงเรียน เรื่องการทดลองปฏิบัติราชการ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเป็นมาตรฐานและให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และเรื่องการสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อบริหารงานในโรงเรียนศึกษาพิเศษ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีการบริหารปานกลางในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบได้กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกโรงเรียน เรื่องการจัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เรื่องการจัดไล่ที่ใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้บริหารและครูที่มีผลงานดีเด่น เรื่องการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ และเรื่องการให้บริการ

โรงเรียนในการปรับวุฒิ เพิ่มวุฒิ ลาศึกษาต่อ อุปสมบทแก่ครูด้วยความรวดเร็ว
นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียน
ศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า มีการบริหาร
บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องบุคลากรครู ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
ตามโอกาสและความสามารถ เรื่องจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้
บริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนศึกษาพิเศษทุกปี เรื่องแจ้งและสนับสนุนให้
โรงเรียนส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ เรื่องสนับสนุน
ให้ครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาพิเศษจัดทำผลงานอาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์
3 และเรื่องแผนปฏิบัติการประจำปีมีการประชุมสัมมนานักวิชาการครูโรงเรียน
ศึกษาพิเศษทุกกลุ่มวิชา นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหาร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า
มีการบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการโอน
การย้ายบุคลากรครู ควรพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด และเรื่องข้อกำหนดให้
บุคลากรครูที่ขอโอนย้าย เมื่อคำสั่งให้ส่งตัว ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานใหม่ทันที
นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา มีทัศนะต่อการบริหารบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน
ดังนี้

2.2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ครูโรงเรียนศึกษา
พิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า มีการบริหาร
บุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการจัดทำคู่มือเอกสารแจ้งให้ผู้สมัคร
ได้ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการและความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเข้าไปทำงานใน

โรงเรียนศึกษาพิเศษ และ เรื่อง โรงเรียนได้รับครุบรรรจุใหม่ก่อนเปิดภาคเรียน ปีการศึกษาใหม่ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการจัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างละเอียดถี่ถ้วนให้ครูได้ทราบ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารมากในเรื่องการจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนศึกษาพิเศษทุกปี นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะว่า มีการบริหารบุคลากรด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารน้อยในเรื่องการติดต่อและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการเลื่อนไหวให้บุคลากรครูพ้นจากงานแล้วให้ทราบ เรื่องแจกเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการขอ บำเหน็จ บำนาญให้บุคลากรครูที่จะพ้นจากงาน เรื่องจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรครูที่พ้นจากงานไปแล้ว และ เรื่องจัดให้ผู้ออกจากราชการในวาระต่าง ๆ ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ นอกนั้นมีการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

3. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่มีต่อการบริหารบุคลากรครู ในโรงเรียนศึกษาพิเศษในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น ดังนี้

- 4.1 บุคลากรครู ไม่เพียงพอ
- 4.2 บุคลากรครูขาดคุณภาพ
- 4.3 บุคลากรครูขาดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 4.4 ต้องการบุคลากรครูที่มีความเสียสละ
- 4.5 การจัดสรรงบประมาณล่าช้า
- 4.6 ควรมีการอบรมวิชาการศึกษาพิเศษให้กับบุคลากรครู
- 4.7 ควรจัดงบประมาณการจัดซื้อหนังสือแบบเรียนสำหรับเด็กให้เพียงพอ
- 4.8 ควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ
- 4.9 ควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ
- 4.10 ควรให้เงินพิเศษสำหรับบุคลากรครูทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ
- 4.11 ควรเพิ่มงบประมาณอาหารกลางวันสำหรับเด็ก
- 4.12 ควรรีบดำเนินการ ในเรื่องการบรรจุสับเปลี่ยนให้รวดเร็ว
- 4.13 ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำเรื่องศึกษาต่อ
- 4.14 โรงเรียนศึกษาพิเศษที่เปิดใหม่ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ เช่น คนงาน ภารโรง คนครัว คนขับรถ ยามรักษาความปลอดภัย

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะต่อการบริหารบุคลากรครูในด้านการสรรหาบุคลากรครู ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่คาดหวังไว้ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ผู้บริหาร

มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน และให้ขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอันเป็นการสร้างขวัญและบำรุงรักษาบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ สัมพันธ์ ทองสมัคร. (2530) กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญในการบำรุงและสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในปีงบประมาณ 2530 นี้ จึงได้จัดสรรเงินเพื่อให้ครูอาจารย์ได้กู้เพื่อสร้างบ้าน และ ประชุม รอดประเสริฐ. (2528) กล่าวถึงกิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถนิยมปฏิบัติกันมากในปัจจุบัน การให้ลาศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้นั้นไปปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ และการสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคคลที่มีต่อหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข่าวสารความรู้ในวิทยาการโลกปัจจุบัน จึงทำให้ทักษะการบริหารของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่มีต่อการบริหารบุคลากร ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากรและด้านบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่คาดหวังไว้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะที่ผู้บริหารได้รับการอบรมชี้แจงในเรื่องระเบียบราชการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการเข้าร่วมอบรมตามที่กรมสามัญศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผ่องศรี รัตนสถิตย์ (2536) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่จะเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนดไว้ให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัยที่คาดหวังไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การบริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษในปัจจุบันจะมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เห็นส่วนรวมมากกว่าตนเอง การบริหารงานแต่ละโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน โดยจัดตั้งเป็นไปในรูปแบบของคณะกรรมการที่จะเข้ามามีส่วนในการบริหารงานของโรงเรียน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีและอุทิศตนในการทำงาน รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ลาศึกษาต่อได้มากขึ้น

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อครู จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งของผู้บริหารและครู

3. จากการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษตามทัศนะของผู้บริหารและครู ดังนี้คือ

3.1 ผู้บริหารมีความเห็นในเรื่องการสรรหาบุคลากร คือ บุคลากรไม่เพียงพอเนื่องจากในการเรียนการสอนในโรงเรียนศึกษาพิเศษต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก และมีคุณภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความเสียสละ เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารให้ความเห็นว่า ครูไม่ค่อยจะยอมรับความจริงในเรื่องการทำงานไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ เรื่องการจัดสรรงบประมาณ มีความคิดเห็น ควรจัดสรรงบประมาณให้รวดเร็ว เรื่องการศึกษาต่อควรมีการสนับสนุนอย่างจริงจังเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร และเรื่องการโอน การย้าย มีความคิดเห็นควรรีบดำเนินการในการบรรจุ สับเปลี่ยนให้รวดเร็ว เพื่อไม่ให้กระทบกับการทำงาน

3.2 ครูมีความคิดเห็นในเรื่องการสรรหาบุคลากร คือ บุคลากรครูไม่เพียงพอ มีนักเรียนมากแต่ครูน้อย มีการเพิ่มจำนวนเด็กแต่ไม่เพิ่มจำนวนครู ต้องการครูที่มีคุณภาพ มีความพร้อม ขาดครูที่จบวิชาเอกการศึกษาพิเศษโดยตรง ควรมีการจัดสรรให้มีครูตรงทุกสาขาวิชา ควรมีการสมัครสอบคัดแยกประเภทระหว่างกองการมัธยมศึกษาและกองการศึกษาพิเศษ โรงเรียนศึกษาพิเศษที่เปิดใหม่จะขาดบุคลากร คนงาน ภารโรง คนครัว คนขับรถ และยามรักษาความปลอดภัย และควรมีการอบรมวิชาการการศึกษาพิเศษให้กับครู เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ มีความเห็นคือ ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการถือปฏิบัติให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อความยุติธรรม และควรพิจารณาจากหน้าที่ การงาน ความรับผิดชอบ อายุราชการทั้งปี หรือความดีสะสม เรื่องการจัดสรรงบประมาณมีความคิดเห็น คือ ควรจัดสรรงบประมาณการจัดซื้อหนังสือแบบเรียนสำหรับเด็กให้เพียงพอ ควรให้เงินพิเศษสำหรับครูทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ ควรเพิ่มงบประมาณอาหารกลางวันสำหรับเด็กเพิ่มขึ้น และควรให้มีการเบิกค่าเช่าบ้านได้ ในกรณีบรรจุครั้งแรกและต่างภูมิลำเนา

เรื่องการศึกษาต่อ มีความเห็น ควรให้ศึกษาต่อได้ทุกปี และเพิ่มโควตาให้มากขึ้น ควรมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบทั่วกัน ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำเรื่องศึกษาต่อ เรื่องการโอน การย้าย มีความเห็นคือ ควรพิจารณาตามความจำเป็นจากมากไปหาน้อย และตามระเบียบให้มากที่สุด ควรพิจารณาคนในท้องถิ่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ควรดำเนินการให้เร่งด่วนในกรณีย้ายตามครอบครัว และควรมีสิทธิการย้ายได้ทันทีเมื่อพ้นจากทดลองงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาพิเศษ สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ควรให้โรงเรียนเพิ่มอัตราการบรรจุครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุกโรงเรียนมีปัญหาคณาจารย์ครูไม่เพียงพอ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อจะได้มีโอกาสคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เช่น คณะกรรมการสัมภาษณ์
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรจัดกิจกรรมนันทนาการภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรครูในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ อบรมเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์แก่ครูให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรช่วยให้ผู้ที่เกษียณอายุได้รับบำเหน็จ บำนาญ และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ภายในเวลาที่กำหนด ด้วยการจัดทำเอกสาร หรือติดตามเรื่องการเงินให้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการตอบแทนผู้ที่เกษียณอายุที่เคยปฏิบัติงานให้แก่ทางราชการ อันจะทำให้ครูที่ยังปฏิบัติการสอนที่อยู่มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรครูระหว่างโรงเรียนศึกษาพิเศษกับโรงเรียนในโครงการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ควรศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก.พ., สำนักงาน. หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล. สำนักงาน ก.พ., 2522. อัดสำเนา.
- กมล วรหัง. การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉะเชิงเทราในทัศนะของครูผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523. อัดสำเนา.
- กรมสามัญศึกษา กองการศึกษาพิเศษ. สรุปการประชุมสัมมนาผู้บริหาร. 2536. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการเรียนร่วม ระดับประถมศึกษาสำหรับครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการเรียนร่วม ระดับประถมศึกษาสำหรับครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. โรงพิมพ์บริษัทกรัฟลิปปี้ จำกัด, 2532.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2521.
- จิรพจน์ สุนาถวิชัยกุล. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2525.
- ประชุม รอดประ เสริฐ. "การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา," เอกสารประกอบคำสอนวิชาการบริหาร 541. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

- ผดุง อารยะวิญญู. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา. 2533.
- พัชรวิวัลย์ เกตุแก่นจันทร์. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและการจ้างงานบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์, 2533.
- เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม, 2523
- วิจิตร วรุดบางกูร และคนอื่น ๆ. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์จันทิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2523.
- วิโรจน์ สุวรรณวงศ์. การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้กัมพูชาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.
- วิลาวลัย ตันวัฒนะพงษ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราษฎร์อาชีพศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- วีระ คำวิเศษณ์. ระบบการบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- วุฒิชัย จ่าณรงค์. โปรแกรมการศึกษาในธุรกิจ นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย. 2522.
- ศึกษาริการ , กระทรวง. แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว, 2535.

- สัมพันธ์ ทองสมัคร. นโยบายช่วยเหลือครูในการสร้างบ้านเป็นของตนเอง.
 ชาวครูสภา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภา ลาดพร้าว, กุมภาพันธ์
 2530.
- สีมา สีมานนท์. หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.
 2522. อัดสำเนา.
- อมร อินทนนท์. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- อรพิน กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
 2523.
- Beach , Dale S. Personnel: The Management of People
at Work. New York: The Macmillan Company , 1970.
- Castelter , William B. The Personnel Function in
Educational Administration. New York:Macmillan
 Publishing, C o. , Inc., 1976.
- Flippo , Edwin B. Principles of Personnel Management.
 Tokyo:Tosho Print Co., Ltd., 1971.
- Kingsbury , Joseph Bush. Personnel Administration for
Thai Students. Bangkok : Institute of Public
 Administration, 1963.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ที่ ทม 1007/2805

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาววิภา จันทิมา เป็นนิสิตระดับ
ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า
เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.พัชรวิทย์ เกตุแก่นจันทร์ ประธาน

รศ. ดร.พดุง อารยะวิญญู กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ตอบแบบ
สอบถาม ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2539 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ.0807/พิเศษ

กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

20 มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารบุคลากร
โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามที่คณะของผู้บริหารและครูโรงเรียน
ศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ด้วย นางสาววิภา จันทิมา นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหาร
บุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามที่คณะของผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ
ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยมี นายไพฑูรย์ คงคาสุริยฉาย
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำเครื่องมือการทำวิจัยเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ครู-อาจารย์ในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถามที่ส่งมา
พร้อมนี้ และกรุณาส่งคืน นายไพฑูรย์ คงคาสุริยฉาย กองการศึกษาพิเศษ
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดุสิต กรุงเทพฯ 10300 ภายในวันที่
15 กรกฎาคม 2539

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านและครู-อาจารย์ในโรงเรียน
ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพฑูรย์ คงคาสุริยฉาย)
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการศึกษา 7

กลุ่มพัฒนาการศึกษา

โทร. 2826744

โทรสาร 2822856, 2804966

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่องานวิจัยสำหรับปริญญาโท

เรื่อง

สภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหาร
และครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคลากรของกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารบุคลากรครู โรงเรียนศึกษาพิเศษต่อไป ดังนั้น คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอให้ท่านโปรดตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง โดยจะไม่มีผลกระทบถึงตัวท่านแต่ประการใด เพราะผลของการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนศึกษาพิเศษ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ใน [] ตามความเป็นจริง

1. เพศ
[] ชาย [] หญิง
2. ตำแหน่งของท่าน
[] ผู้บริหาร
[] ผู้ช่วยผู้บริหาร
[] ครูผู้สอน
3. วุฒิการศึกษา
[] ต่ำกว่าปริญญาตรี
[] ปริญญาตรี
[] สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
[] 0 - 5 ปี
[] 5 - 10 ปีขึ้นไป
[] 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

สอบถามความคิดเห็น สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือของคำถามแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ทัศนนะของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด 5	ปฏิบัติ มาก 4	ปฏิบัติ ปาน กลาง 3	ปฏิบัติ น้อย 2	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด 1
1	การสรรหาบุคลากร การรวบรวมข้อมูลในการวางแผน การจัดอัตรากำลังครูโรงเรียน ศึกษาพิเศษให้เพียงพอกับจำนวน นักเรียน.....

ที่	รายการ	ทัศนคติของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
2	การประกาศรับสมัครครู การสอบ การสอบคัดเลือก และการบรรจุ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว.....
3	ใบสมัครสอบคัดเลือก ให้ผู้สมัครระบุ รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อเป็น ประโยชน์ในการสรรหาบุคลากรครู ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง.....
4	การสอบคัดเลือก บุคคลที่มีความ สามารถพิเศษด้านอื่น ๆ นอกจาก ด้านวิชาการจะ ได้รับการพิจารณา เป็นพิเศษ.....
5	การจัดทำคู่มือ เอกสารแจ้งให้ผู้ สมัครได้ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการและ ความก้าวหน้าต่าง ๆ ที่จะ ได้รับ เมื่อเข้าไปทำงานในโรงเรียน ศึกษาพิเศษ.....
6	ในการสอบสัมภาษณ์ พิจารณา บุคลิกภาพและความประพฤติของ ผู้ที่จะมา เป็นครูอย่างเคร่งครัด.....

ที่	รายการ	ทัศนนะของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกประชุมและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ...
8	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอัตรากำลังครู.....
9	โรงเรียนรับครูบรรจุใหม่ก่อนเปิดภาคเรียนปีการศึกษาใหม่.....
10	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เข้าปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ได้จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร ไว้เป็นหลักฐาน.....
11	การปฐมนิเทศแก่ครูที่บรรจุหรือย้ายมาใหม่ เพื่อให้ทราบสภาพสังคมและท้องถิ่นที่จะส่ง ไปปฏิบัติงานในโรงเรียน.....
12	ในการทดลองปฏิบัติราชการ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเป็นมาตรฐาน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด.....

ที่	รายการ	ทัศนคติของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด 5	ปฏิบัติ มาก 4	ปฏิบัติ ปาน กลาง 3	ปฏิบัติ น้อย 2	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด 1
		13	การสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้และ ประสบการณ์ เพื่อบริหารงาน โรงเรียนศึกษาพิเศษ.....
14	การจัดวาระในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ.....
15	การบรรจุบุคลากรครู โอน ย้าย ที่มีวุฒิตรงกับความต้องการของ โรงเรียน.....
	<u>การบำรุงรักษาบุคลากร</u>					
1	ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของท่าน.....
2	เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ได้กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทุกโรงเรียน.....
3	การจัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์ใน การพิจารณาความดีความชอบอย่าง ละเอียด ให้ครูได้ทราบ.....
4	การจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ.....

ที่	รายการ	ทัศนนะของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
5	บุคลากรได้รับมอบหมาย ให้ทำงาน โดยอิสระแต่มีหลักในการประเมิน ที่เที่ยงตรง และมีประสิทธิภาพ.....
6	บุคลากรโรงเรียนได้รับความสะดวก ในการติดต่อประสานงานกับ กองการศึกษาพิเศษเป็นอย่างดี.....
7	โรงเรียนได้รับแจ้ง เกี่ยวกับการ ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษา อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว.....
8	การจัดทำโลโก้ประกาศเกียรติคุณ ให้แก่ผู้บริหารและครูที่มีผลงานดีเด่น.....
9	การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ.....
10	การบริการโรงเรียน ในการขอปรับ วุฒิ เพิ่มวุฒิ ลาศึกษาต่อ อุปสมบท แก่ครูด้วยความรวดเร็ว.....
11	การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้ แก่บุคลากรที่ประสบปัญหา เรื่องที่พัก และการเดินทาง.....

ที่	รายการ	ทัศนคติของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปาน กลาง	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
12	การสนับสนุนพิจารณาให้บุคลากรครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ได้มีโอกาส ได้รับทุนไปประชุมสัมมนา หรือ ทัศนศึกษาในต่างประเทศ.....
13	ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ออกเยี่ยม เยือน พูดคุยกับคณะครู อย่างเป็น กันเองและทั่วถึง.....
14	การจัดสรรงบประมาณในการอำนวยความสะดวก ในเรื่องเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานแก่ บุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง..
15	การจัดส่งเอกสารวิชาการ เอกสาร อ้างอิงและระเบียบต่าง ๆ ทาง ราชการให้โรงเรียนเป็นประจำ...
	<u>การพัฒนาบุคลากร</u>					
1	บุคลากรครูได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อตาม โอกาสและความ สามารถ.....

ที่	รายการ	ทักษะของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด 5	ปฏิบัติ มาก 4	ปฏิบัติ ปาน กลาง 3	ปฏิบัติ น้อย 2	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด 1
2	การจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารผู้ช่วยบริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนศึกษาพิเศษทุกปี.....
3	การจัดประชุมสัมมนาบุคคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องเด็กที่มีความต้องการพิเศษมาให้ความรู้.....
4	การจ้างและสนับสนุนให้โรงเรียนส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ.....
5	การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำนวัตกรรม และผลงานวิชาการ.....
6	การจัดให้มีการฝึกอบรมระยะสั้นในสาขาวิชาเฉพาะที่โรงเรียนขาดแคลน.....
7	การสำรวจความต้องการของบุคลากรครูในการเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ.....

ที่	รายการ	ทัศนคติของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
8	ศึกษานิเทศก์จัดอบรมบุคลากรครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ เพื่อจัดทำสื่อ การเรียนการสอน สำหรับนักเรียน ที่มีความต้องการพิเศษ.....
9	การสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ โรงเรียนศึกษาพิเศษจัดทำ ผลงาน อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์ 3..
10	การคัดเลือกบุคลากรครูไปศึกษาต่อ ประเภท ก. มีคณะกรรมการ พิจารณาและดำเนินการด้วย ความยุติธรรม.....
11	แผนปฏิบัติการประจำปีมีการประชุม สัมมนาบุคลากรครูโรงเรียนศึกษา พิเศษ ทุกกลุ่มวิชา.....
12	การสนับสนุนให้โรงเรียนพหุบุคลากร ไปเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของหน่วย งานที่มีผลงานดีเด่น.....
13	การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง.....

ที่	รายการ	ทัศนคติของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด 5	ปฏิบัติ มาก 4	ปฏิบัติ ปาน กลาง 3	ปฏิบัติ น้อย 2	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด 1
		14	การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงาน ดีเด่นของบุคลากร โรงเรียนศึกษา พิเศษ.....
15	การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมิน คุณภาพ ความรู้ความสามารถของ บุคลากร ในการพัฒนา โรงเรียน ศึกษาพิเศษ.....
	<u>การ ให้บุคลากรพ้นจากงาน</u>					
1	การ โอน ขอย้าย เพื่อกลับภูมิลำเนา ควร ได้รับการพิจารณาก่อนขอย้าย กรณีอื่น.....
2	การ โอน การย้าย บุคลากรครูได้ พิจารณาให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน ปีการศึกษาใหม่.....
3	ในการโอน การย้าย บุคลากรครู ควรพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด.....
4	การกำหนดให้บุคลากรครูที่ขอ โอน ย้าย เมื่อคำสั่งให้ส่งตัว ไปปฏิบัติ หน้าที่หน่วยงานใหม่ทันที.....

ที่	รายการ	ทัศนนะของผู้ตอบ				
		ปฏิบัติ มาก ที่สุด 5	ปฏิบัติ มาก 4	ปฏิบัติ ปาน กลาง 3	ปฏิบัติ น้อย 2	ปฏิบัติ น้อย ที่สุด 1
5	การเชิญบุคลากรครูที่พ้นจากงานไป แล้วให้มีโอกาสเข้าร่วม ในกิจกรรม การศึกษาและอื่น ๆ ของกองการ ศึกษาพิเศษ.....
6	การติดต่อและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับ การเลื่อนไหวให้บุคลากรครูพ้นจาก งานแล้ว ได้ทราบ.....
7	การแจกเอกสารเกี่ยวกับระเบียบ การขอบำเหน็จ บำนาญให้บุคลากร ครูที่จะพ้นจากงาน.....
8	การให้บริการแก่บุคลากรที่พ้นจาก งานไปแล้ว เมื่อมาติดต่อในเรื่อง ต่าง ๆ เป็นอย่างดี.....
9	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงาน ดีเด่นของบุคลากรครูที่พ้นจากงาน ไปแล้ว.....
10	การจัดให้ผู้ออกจากราชการในวาระ ต่าง ๆ ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์..

กรุณาตรวจทานคู่อีกครั้งว่าท่านได้ทำครบทุกข้อแล้วหรือยัง

ตอนที่ 3

แบบสอบถามปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหาร
บุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน เช่น
การสรรหาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสรร
งบประมาณ การศึกษาต่อ การโอน การย้าย ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ _____

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามครั้งนี้

วิภา จันทิมา

นักศึกษابริญญาโท การศึกษาพิเศษ

(การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววิภา	ชื่อสกุล จันทิมา
วัน เดือน ปีเกิด	15 เมษายน 2489
สถานที่เกิด	31 หมู่ที่ 4 ตำบลบางกุ้ง อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	10/16 หมู่บ้านพฤษชาติ ซอยชัยพฤกษ์ 10 ถนนสุขาภิบาล 3 เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนนทบุรี อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	ค.บ. (การศึกษาพิเศษ) วิทยาลัยครูสวนดุสิต
พ.ศ. 2540	กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สภาพการบริหารบุคลากรโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและ
ครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

บทคัดย่อ
ของ
วิชา จันทิมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ

พฤษภาคม 2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการบริหารบุคลากร โรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร และครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีต่อการบริหารบุคลากรในโรงเรียนศึกษาพิเศษ และศึกษาปัญหาและอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 127 คน ผู้บริหาร 13 คน ครู 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีทัศนะต่อการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนศึกษาพิเศษ ประเภทเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในด้านสรรหาบุคลากรและด้านบำรุงรักษาบุคลากร มีทัศนะแตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานมีทัศนะ ไม่แตกต่างกัน

PERSONEL MANAGEMENT IN SPECIAL EDUCATION SCHOOL,
AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN
SCHOOLS FOR CHILDREN WITH MENTAL RETARDATION

AN ABSTRACT

BY

VIPA JUNTIMA

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

May 1997

AN ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate into the status of Personal administrative as perceived by the administrators and teachers of Special Education Schools for children with mental retardation ; to compare the attitudes of administrators and teachers of Special Schools of children with mental retardation towards Personel administration and to identify problems barriers and suggestions regarding to Personel administrative in Special Schools for children with mental retardation.

The sample were 13 administrators and 114 teachers. The instrument was a questionnaire. The collected data was analyzed usages SPSS computer program. The results were as following :

1. The attitude of the administrators and teachers of Special Education Schools for children with mental retardation towards Personel administration was at moderate level.
2. The status of personel administration as perceived by the administrators and teachers of Special Education Schools were different.