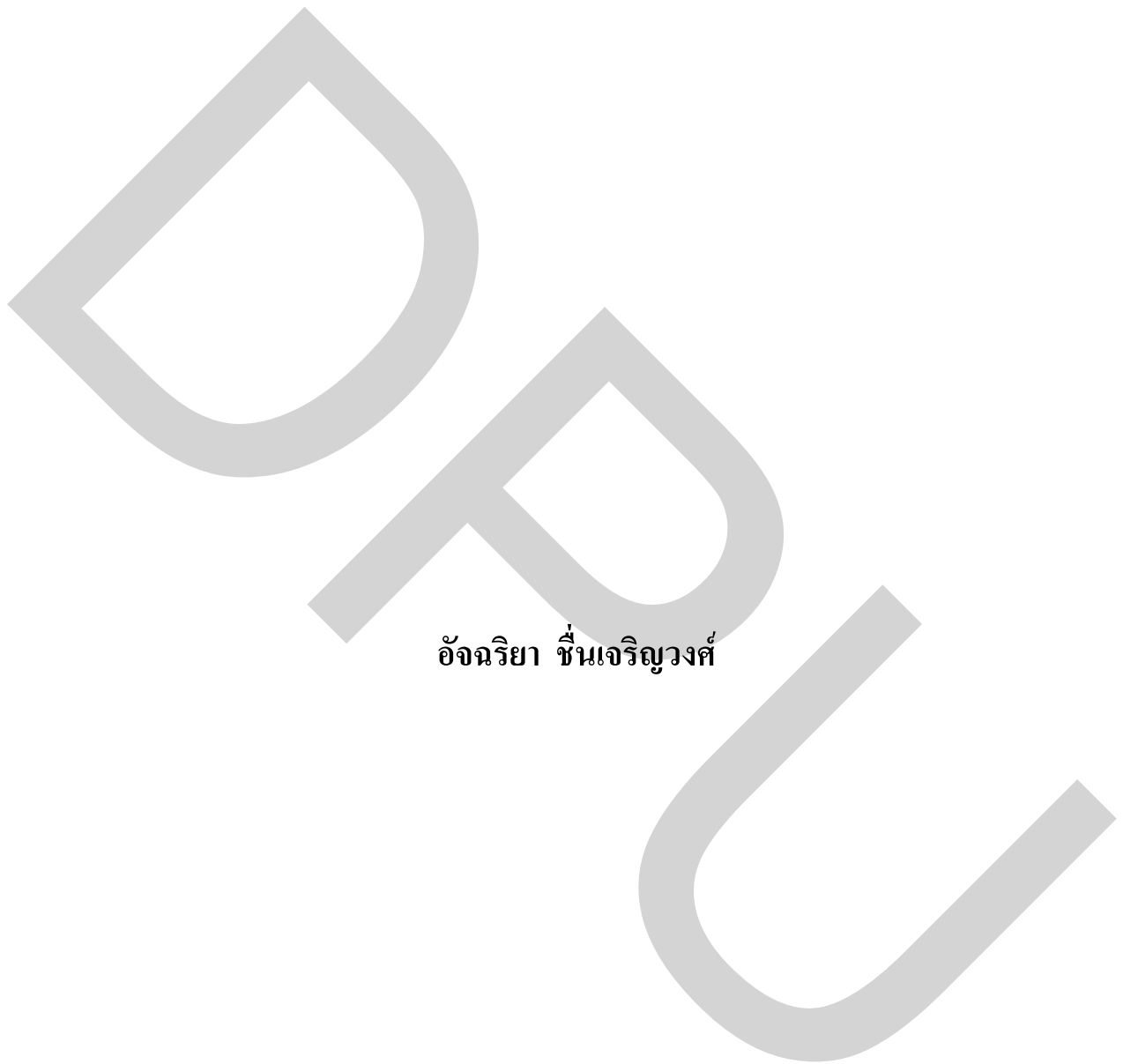


กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร



อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**The Personnel Recruitment and Selecting Process of Private Early
Childhood Schools in Bangkok Metropolitan**



ACHARIYA CHUENJAROENWONG

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
degree of Master of Education Department of Education Management
College of Education Sciences Dhurakij Pundit University**

2012

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร” สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เพราะความกรุณาและความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์โชติ แยมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตลอดจนควบคุมดูแล เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาและความห่วงใย เอาใจใส่ที่ท่านมีต่อศิษย์ด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ประธานกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์โชติ แยมแสงและดร.วาสนา วิสฤตาภา กรรมการสอบ ที่ได้สละเวลาเพื่อให้คำชี้แนะอันมีค่าและเป็นประโยชน์อย่างสูงในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอบคุณกลุ่มเพื่อนๆ สาขาวิชาการจัดการการศึกษาที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์โชติ แยมแสง สำหรับคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่คอยห่วงใยและเป็นเสมือนกำลังใจแรงสนับสนุนที่สำคัญ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ความสำเร็จและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดาและครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบชีวิตและวิชาความรู้ที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.5 สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การศึกษาศึกษาปฐมวัย.....	8
2.2 สถานศึกษาปฐมวัย.....	25
2.3 ระเบียบการบริหารงานเอกชน.....	29
2.4 การบริหารงานบุคคล.....	36
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	75
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	76
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 อภิปรายผล.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	102
5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	124
ภาคผนวก ค จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	128
ประวัติผู้เขียน.....	148

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ที่คัดเลือกมาเป็น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 44 โรงเรียน.....	73
4.1 จำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	80
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านแผนกำลังคน.....	81
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการคัดเลือก.....	82
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการปฐมนิเทศ.....	83
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการมอบหมายงาน.....	84
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการทดลองปฏิบัติงาน.....	85
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	87
4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและ เลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	92
4.11 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน.....	93
4.12 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการจัด.....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	3
2.1 สัดส่วนของมติดการดูแลกับการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาปฐมวัย.....	24
2.2 กระบวนการสรรหาบุคลากร.....	44
2.3 ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือก.....	46
2.4 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้าทำงาน...	47
2.5 แหล่งและวิธีการสรรหาบุคคล.....	48
2.6 วิธีการสรรหาบุคลากรในองค์กร.....	50
2.7 การวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำลังคน.....	54
2.8 ภาพองค์ประกอบของตำแหน่ง.....	56
2.9 ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	58

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เกล้า ทองขาว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์โชติ แยมแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาดำเนินงาน และรูปแบบการจัด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร คือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลที่ได้มาตรฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลที่ได้มาตรฐาน จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าประกอบด้วยคำถาม 32 ข้อ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 44 ฉบับ ได้รับคืน 44 ฉบับ คิดเป็น 100% วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการทดลองปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก ด้านแผนกำลังคน ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับ กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาดำเนินงานและรูปแบบการจัด พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3) ปัญหาคือ ผู้รับใบอนุญาตขาดความสนใจในการวางแผนกำลังคน ขาดความสนใจในการคัดเลือกครูและไม่อธิบายเหตุผลของการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ข้อเสนอแนะคือ ด้านการวางแผนกำลังคนควรมีการกำหนดนโยบายในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในแต่ละปีการศึกษาให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครู เพียงพอและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของ สมศ. มีระบบการคัดเลือกที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรที่เข้าสู่ระบบการสรรหา และมีการ

د
ر
و

Thesis Title	The Personnel Recruitment and Selecting Process of Private Early Childhood Schools in Bangkok Metropolitan
Author	Achariya Chuenjaroenwong
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kla Thongkhao
Co- Thesis Advisor	Chote Yaemsaeng
Department	Education Management
Academic Year	2011

ABSTRACT

The research objectives were to study and compare recruiting process for teachers of private kindergarten schools in Bangkok and study the problems and suggestions of recruiting process for teachers of private kindergarten schools in Bangkok. 44 subjects were selected from the licensees. The Scales were used to collect data. SPSS was used to analyze the data.

It was found from the study that 1) the recruiting process for teachers of private kindergarten schools in Bangkok was overview at high level as following assignment, orientation, training, qualifying, staff plan and job training evaluation respectively. 2) the opinions of the licensees about the selecting process for teachers of private kindergarten schools in Bangkok focusing on school sizes and types were not different in comparison for all matters. 3) the most important problem was staffs plan to impose the policy of frame rate in every academic year to provide sufficient staff as the regulations of Office of Standard of Education. The recruiting process should be applicable and equitable for the applicants in the recruitment system. The orientation for job assignment should be appropriate for each of the teachers as their knowledge and capabilities in addition to schedule their job training during the specified time. The licensees should consider most to evaluate job training and inform the result impartially.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเอกชนได้แสดงบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเอกชนในยุคแรกๆ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งเป็นที่นิยมของผู้ปกครองและนักเรียนเป็นอันมาก มีนักเรียนมาเรียนในโรงเรียนเอกชนมาก นับตั้งแต่เจ้านายชั้นสูงลงมาถึงบุคคลธรรมดา นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนได้มีส่วนและมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติตลอดเวลา

เมื่อมีโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาในเรื่องคุณภาพของโรงเรียนก็ย่อมมีปัญหาตามมาด้วย จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ในการจัดการศึกษาสูงขึ้น สำหรับการดำเนินการจัดการการศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีลงมาอยู่ที่ความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของโรงเรียนเอกชนให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พัฒนาคณาจารย์ และพัฒนางานวิชาการควบคู่กันไป (สุพิน พรหมไชย, 2539: 3)

โรงเรียนเอกชนได้รับการคาดหวังให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพครบทุกประการ เพื่อให้สามารถเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา และเป็นองค์กรทางสังคมที่ทำความประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนในการพัฒนาประเทศ ในงานนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ปรัชญาและแนวนโยบายของโรงเรียน การเรียนการสอน งานกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่ และประสิทธิผลของโรงเรียน (สุพิน พรหมไชย, 2539: 4)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายและปฏิบัติงานในรูปแบบคณะบุคคลจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียนซึ่งมีความสำคัญที่สุดที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า คน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งกระบวนการได้มาคนที่จะมาทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในโรงเรียนและทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน นั้นมีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียนอนุบาล เนื่องจากเป็นการศึกษาขั้นแรกของเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ที่จะมา

องค์ประกอบพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา ส่วนจะดีขึ้นหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการ และปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการศึกษาเป็นสำคัญ วิษัยตันศิริ (2539: 78-79) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลากรว่าคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของครู การพัฒนาครูสามารถเกิดขึ้นได้ทุกชั้นตอนตั้งแต่ การปฐมนิเทศ จนกระทั่งการกำหนดให้เสนอผลงาน เพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการ การที่ครูได้ไปประกาศนียบัตรจากสถาบันการศึกษามีได้หมายความว่า จะเป็นครูที่ดีได้ เส้นทางของการพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายสูงสุดนั้นห่างไกลมาก

สถานศึกษาเอกชนบางแห่งเปิดสอนระดับอนุบาลต่างประสบปัญหาเกี่ยวกับครู ทั้งนี้เพราะครูที่ทำหน้าที่ในการสอนไม่มีคุณภาพ ขาดศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู ที่ดำเนินอยู่นั้นได้รับการพัฒนามาในสภาพเดิมและการสอนในลักษณะที่อยู่กับที่ไม่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพราะคิดว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีความก้าวหน้า บางครั้งครูรับภาระหนักเกินไป เกิดความเบื่อหน่าย ตลอดขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และไม่เข้าใจเรื่องหลักสูตรอย่างถ่องแท้ทำให้กระบวนการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเด็ก และจิตวิทยาพัฒนาการอย่างแท้จริง ยังคงใช้แบบการสอนครูเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่งานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ (นพมาศ สีกรัมย์, 2546: 2)

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสนใจศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการสรรหาและเลือกสรรครูที่มีคุณภาพ ตลอดวิธีการดำเนินการคัดเลือกครูของโรงเรียนเอกชน ที่จะมาทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนอนุบาลในกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปฐมวัยที่ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นที่ต้องการของผู้ปกครองหรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการต่อไป

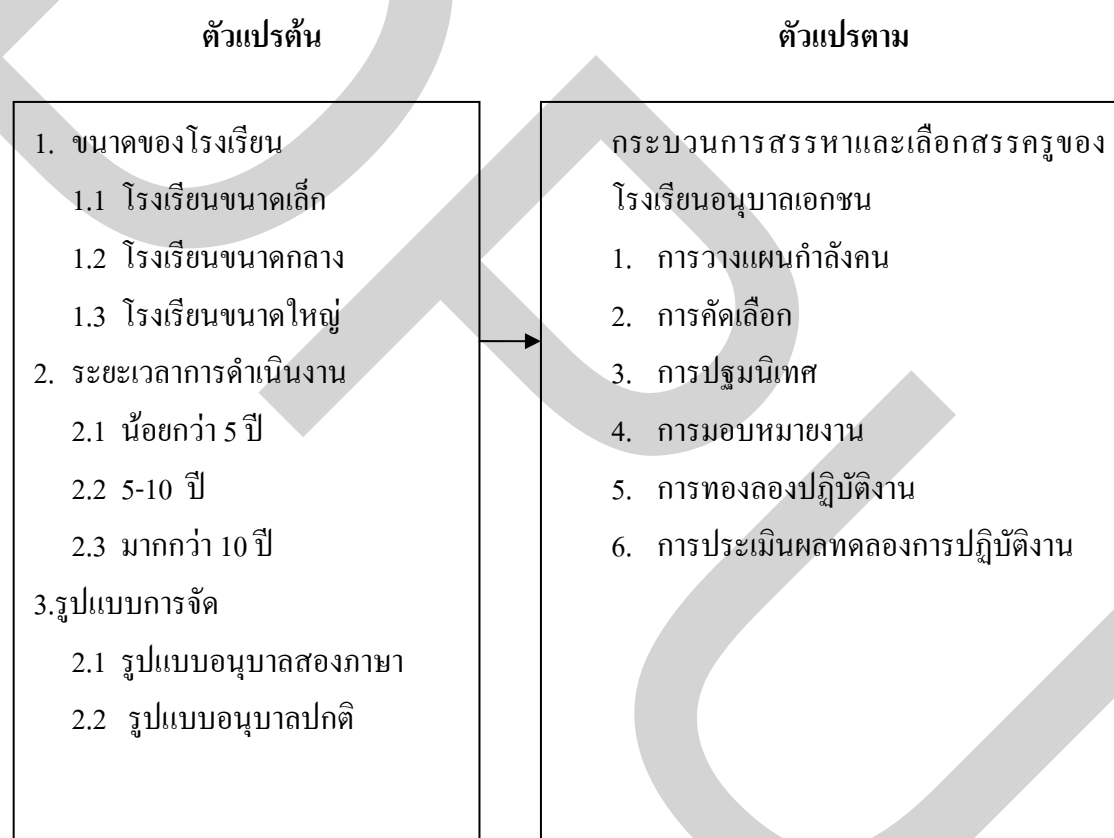
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาการดำเนินงานและรูปแบบการจัด

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน
กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ออกเป็น
6 ขั้นตอน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.4.1.1 การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษาวิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางใดสามารถหาได้จากแหล่งไหน ถ้าหน่วยงานมีขนาดเล็กก็ต้องลดจำนวนคนลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล

1.4.1.2 การคัดเลือก คือ การปิดประกาศชักชวนให้มีผู้คุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุดและดำเนินการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร คุณสมบัติ ประสบการณ์ และนัดมาสัมภาษณ์ โดยมีคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คนช่วยกันพิจารณาและตัดสินใจคัดเลือกและแจ้งผลต่อผู้มาสัมภาษณ์

1.4.1.3 การปฐมนิเทศ คือ การจะลดช่องว่างการรับรู้ข้อมูลขององค์กรระหว่างครูเก่ากับครูใหม่ให้มีความเข้าใจในองค์ที่ตนเองจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมั่นใจ

1.4.1.4 การมอบหมายงาน คือ การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่นั้นสมัครและประสงค์ที่จะทำงานนั้น

1.4.1.5 การทดลองปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาเป็นเครื่องกำหนดและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นการสอนงานให้กับผู้ทดลองการปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.4.1.6 การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน คือ การตัดสินใจว่าคนทำงานได้ผลเท่ามาตรฐานที่กำหนดหรือดีกว่า และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยใช้เกณฑ์ของสมศ. ในการคัดเลือกโรงเรียนที่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารของโรงเรียนทั้งหมด 50 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1.4.2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางสุ่มเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,

ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน

จำนวน

44 คน

1.5 สมมุติฐานของการวิจัย

1. โรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดต่างกันมีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูแตกต่างกัน
2. โรงเรียนอนุบาลเอกชนที่มีระยะเวลาการดำเนินงานแตกต่างกัน มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูแตกต่างกัน
3. โรงเรียนอนุบาลเอกชนที่มีรูปแบบการจัดต่างกันมีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูแตกต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนอนุบาลเอกชนจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและเลือกสรรครู เพื่อคัดเลือกมาปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนของตนเอง และอาจจะเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจบรรจุครู หรือจำหน่ายครู ในโรงเรียนที่มีอำนาจในการตัดสินใจ กระทำการใดๆ โดยอยู่ภายใต้ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

ผลการศึกษาวิเคราะห์วิธีการสรรหาและเลือกสรรครูกครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงสภาพความเป็นจริง และปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสรรหาครู พร้อมทั้งค้นหาและเพิ่มวิธีการสรรหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู หมายถึง องค์ประกอบของขั้นตอนการได้มาซึ่งบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน มี 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การคัดเลือก
3. การปฐมนิเทศ
4. การมอบหมายงาน

5. การทดลองปฏิบัติงาน

6. การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษาวิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความรู้ความชำนาญทางใด สามารถหาได้จากแหล่งไหน ถ้าหน่วยงานมีขนาดเล็กก็จะต้องลดจำนวนคนลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล

การคัดเลือก คือ การปิดประกาศชักชวนให้มีผู้คุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุดและดำเนินการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร คุณสมบัติ ประสบการณ์ และนัดมาสัมภาษณ์ โดยมีคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คนช่วยกันพิจารณาและตัดสินคัดเลือกและแจ้งผลต่อผู้มาสัมภาษณ์

การปฐมนิเทศ คือ การจะลดช่องว่างการรับรู้ข้อมูลขององค์กรระหว่างครูเก่ากับครูใหม่ให้มีความเข้าใจในองค์กรที่ตนเองจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมั่นใจ

การมอบหมายงาน คือ การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่สมัครและประสงค์ที่จะทำงานนั้น

การทดลองปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาเป็นเครื่องกำหนดและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นการสอนงานให้กับผู้ทดลองการปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน คือ การตัดสินว่าคนทำงานได้ผลเท่ามาตรฐานที่กำหนดหรือดีกว่า และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียน

โรงเรียนอนุบาลขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนอนุบาลขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

โรงเรียนอนุบาลขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน เป็นต้นไป

ระยะเวลาดำเนินงาน หมายถึง สถานศึกษาที่มีการเปิดดำเนินงานมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือ ระยะเวลา 5-10 ปี และระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

รูปแบบการจัด หมายถึง ประเภทของรูปแบบที่โรงเรียนอนุบาลที่จัดการศึกษาโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบคือ

รูปแบบโรงเรียนอนุบาลปกติ หมายถึง โรงเรียนที่ใช้ภาษาไทยเป็นสื่อในการเรียนเนื้อหาวิชาการ โดยทั่วไป ระบบการเรียนการสอนมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถใช้ภาษาหลักของประเทศได้อยู่ในระดับดี

รูปแบบโรงเรียนอนุบาลหลักสูตรสองภาษา หมายถึง โรงเรียนที่ใช้สองภาษาเป็นสื่อในการเรียนเนื้อหาวิชาการ โดยทั่วไปคือใช้ภาษามาตรฐานหรือภาษาหลักของประเทศควบคู่กับอีกหนึ่งภาษา ระบบการเรียนการสอนมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถใช้สองภาษาได้ดีในระดับพอๆกันหรือใกล้เคียงกันโดยอาจรู้ภาษาหนึ่งดีกว่า อีกภาษาหนึ่งเล็กน้อย

โรงเรียนอนุบาลเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่ดำเนินการโดยเอกชนซึ่งเปิดรับเด็กก่อนวัยเรียน คือ ช่วงอายุระหว่าง 3-6 ปี ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

โรงเรียนอนุบาลที่ได้มาตรฐาน หมายถึง โรงเรียนอนุบาลที่มีผลของผู้บริหาร ผ่านการประเมินภายนอกจากสมศ. อยู่ในระดับดีและดีมาก

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าครู หรือผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในโรงเรียนเอกชนในระดับอนุบาล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ที่ได้มาตรฐานในกรุงเทพมหานครในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ที่ได้มาตรฐานของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

เพื่อใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางประกอบการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาสาระต่างๆ ให้มากที่สุด ซึ่งจะปรากฏว่า มีแนวคิด หลักการ และทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้วิจัยได้เรียบเรียง สรุป และนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.1 ความหมายของการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.2 การจัดการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.3 การศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.4 การดูแลและการศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.5 กระบวนการทัศน์การศึกษาปฐมวัย
 - 2.1.6 จุดประสงค์การศึกษาปฐมวัย
- 2.2 ระเบียบการบริหารงานเอกชน
- 2.3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน
 - 2.3.1 กระบวนการสรรหาบุคคลากร
 - 2.3.2 กระบวนการสรรหาบุคคลในสถานศึกษาปฐมวัย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาปฐมวัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้ระบุว่า“การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง

1. ทางกาย คือ มีสุขภาพดี สมบูรณ์ แข็งแรง หมายความว่าจัดการศึกษาต้องครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกายส่งเสริมกีฬา ส่งเสริมความรู้ด้านโภชนาการ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อสุขลักษณะ ปลอดภัยจากภาวะมลพิษ ปลอดภัยจากยาเสพติด และปลอดภัยทั้งหลายที่อาจกระทบกระเทือนต่อสุขภาพอนามัยของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นภัยจากมนุษย์ (อุบัติเหตุ การประทุษร้าย) หรือธรรมชาติ (น้ำท่วม ไฟไหม้ พายุ โรคภัยไข้เจ็บ) นอกเหนือจากหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพแล้ว ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องคาดการณ์และเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อผ่อนคลายหรือแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์อย่างเหมาะสม

2. ทางจิตใจ คือ มีจิตใจที่อดทนเข้มแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาที่มีอย่างหลากหลาย ที่เกิดได้อย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตัวเอง สามารถอดกลั้นต่อแรงกดดันต่างๆ

3. ทางสติปัญญา คือ การใช้ความคิดและเหตุผล

4. ความรู้ คือ การมุ่งให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้และทักษะด้านภาษา คณิตศาสตร์ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย การประยุกต์ภูมิปัญญาไทย ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

5. คุณธรรมและจริยธรรม แสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รักษาดี ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความละเอียดต่อการประพฤติตนในทางเสื่อมเสียหรือก่อให้เกิดผลเสียหายต่อตนเอง และผู้อื่นที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

6. มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รักวัฒนธรรมไทย มีเอกลักษณ์ไทย มีมรรยาทและการวางตนในสังคม รู้จักประมาณตนเอง

7. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้ได้รับการศึกษาจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ประนีประนอม มีความเมตตากรุณา มีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะดังกล่าว ทำให้การจัดการศึกษา ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะเป็นๆผู้ปลูกฝังถ่ายทอดอบรม ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้เยาวชนยึดในสิ่งที่ดีงามดั่งนั้น หลักการจัดการศึกษาที่สำคัญ ตามมาตรา 8 ว่าไว้ด้วยกัน 3 ประการคือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่อง

1. การศึกษาตลอดชีวิต ถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นการศึกษาตลอดชีวิต คนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต้องครอบคลุมทุกด้านเพราะเหตุผลต้องพัฒนาตนเองและความสามารถในการประกอบอาชีพ จำเป็นที่ทุกคนต้องศึกษาความเป็นไปรอบตัว เพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมติดตามประเมิน ส่งเสริมให้กำลังใจและปกป้องผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์แก่ส่วนรวม ถือว่าความเจริญรุ่งเรืองของประเทศเป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคน เป็นสิทธิและหน้าที่ของคนไทยที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค ของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา และช่วยดูแลการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

3. การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่จะต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความรู้ที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้เป็นการคิดค้นสาระและกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ และประยุกต์ปรับปรุงเนื้อหาสาระที่มีอยู่ การติดตามเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีผู้คิดค้นไว้แล้ว ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในการปรับปรุงตนเองให้ทันโลก ทันสมัย แต่ก็ต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม เพื่อประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้การรับความรู้มาถ่ายทอดโดยปราศจากดุลยพินิจอาจก่อความเสียหายโดยไม่คาดคิด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะช่วยกันดูแลให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง

รูปแบบของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบใหญ่ๆ ไว้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบ จึงหมายถึงการจัดการศึกษาที่จัดระบบไว้แน่นอนเป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ การศึกษารูปแบบนี้มีความยืดหยุ่นสูงเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเรียนรู้สามารถเลือกเนื้อหาที่สนใจเป็นประโยชน์กับตนได้ และสามารถใช้เวลาที่ปลอดจากภารกิจงานอื่นมาศึกษาเล่าเรียนได้ จึงเรียกว่าเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้รูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยมีหลากหลาย เช่นการฟังบรรยายพิเศษ การศึกษาจากเอกสาร การเยี่ยมชม การชมการสาธิต การรับฟังรายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ การสืบค้นเนื้อหาสาระจากอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รัฐมีหน้าที่ร่วมกับชุมชนจัดแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารและครูควรเข้ามามีส่วนใกล้ชิดร่วมมือกับประชาชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ

จากแนวคิดดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ไว้ 3 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ก. การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิด จนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
- ข. การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
- ค. การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

ง. การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ 2 สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ก. การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน

ข. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของสังคมไทย

ค. การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคม
คุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้าง
สังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ก. การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ชุมชนชาติ และสิ่งแวดล้อม บน
ฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย

ข. การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิดและ/ หรือคงไว้ซึ่งความยากจน
ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ค. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

ง. การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย

ดังจะเห็นได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) นั้นมีจุดเน้นไปที่ทิศทางใน
การจัดการศึกษา ที่จะนำมาซึ่งกระบวนการที่จะนำมาในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง
ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ตลอดจน
สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อมุ่งหวังให้เกิดสังคมคุณธรรมและมีความสุข
อย่างยั่งยืน

2.1.1 ความหมายของการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่พัฒนามาจากความต้องการการดูแลและเลี้ยง
เด็กของสังคม ระยะเริ่มแรกเป็นเรื่องของการเลี้ยงเด็ก ต่อมาเป็นเรื่องของการอนุบาล ในปี ค.ศ.
1950 สหรัฐอเมริกามีปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัวและสถานะทางสังคมเปลี่ยนไป มี
ผลทำให้การจัดการศึกษาอนุบาลขยายขอบเขตจากการศึกษาที่จัดให้กับเด็กอายุ 3-6 เป็นการให้การ
ดูแลและการศึกษาแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 8 ขวบ และใช้คำว่า การศึกษาปฐมวัย (early
childhood education) ซึ่งหมายถึง การบริการ การดูแล และการให้การศึกษากับเด็กแรกเกิดถึงอายุ 8
ขวบ โดยจัดเป็นระบบเรียกว่า Educare ทำให้การจัดการศึกษาเด็กขยายขอบเขตครอบคลุมการดูแล
เด็กทารก การดูแลเด็กเล็ก และโรงเรียนอนุบาล (Woodill in Woodill, et. al., 1992: 14-15)

การศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือ ดูแล และสนับสนุนแก่ครอบครัว
และผู้ปกครองที่สืบเนื่องมาจากปัญหาการทำงานของผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว การเปลี่ยนแปลง
ของสังคม ทำให้การศึกษาต้องบริการครอบคลุมเรื่องการดูแลเด็กและการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ
8 ปี ทั้งนี้การอนุบาลศึกษา ถูกผนวกไปเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปฐมวัย ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับ

การศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่เด็กปฐมวัย ลักษณะของการจัดการศึกษานี้เน้นการดูแลควบคุมไปกับการให้การศึกษา

เด็กปฐมวัย หมายถึง เด็กอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ สำหรับการกำหนดอายุเด็กปฐมวัยนี้ประเทศไทยต่างจากประเทศอื่น โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้เด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กอายุแรกเกิดถึง 8 ขวบ ทำให้ระบบการจัดการศึกษาปฐมวัยของประเทศเขาไม่มีปัญหาช่วงรอยต่อระหว่างชั้นอนุบาลกับประถมศึกษาที่กำลังเป็นปัญหาของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.1.2 การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

นักการศึกษา Billman and Sherman (1996) กล่าวว่า หลักสูตรสำหรับเด็กปฐมวัย หมายถึงทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนตั้งแต่เด็กย่างก้าวเข้ามาในตอนเช้าจนกระทั่งกลับบ้านในตอนเย็น ยิ่งกว่านั้นยังครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทุกด้านของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หลักสูตรที่ดีควรมุ่งเน้นกระบวนการเรียนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centred) (Dewey, 1938, อ้างในเขาวพา เตชะคุปต์, 2540) มิใช่ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Center) ทั้งนี้โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและประการที่สำคัญคือรูปแบบของหลักสูตรต้องไม่อยู่ในรูปแบบของการเร่งรัดเด็กให้เรียนอ่าน เขียน และคิดเลขเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามหลักสูตรปฐมวัยที่ดีควรมุ่งส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม (Group-Process) ในการแสวงหาความรู้ เปิดโอกาสให้เด็กได้มีการสำรวจ แก้ปัญหา และค้นพบสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง

แนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทย พุทธศักราช 2546 โดยยึดแนวคิดและหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 3-5)

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการ พัฒนาการของเด็กจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์ไปพร้อมกับทุกด้านเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ขวบ เด็กจะพัฒนาได้ดีถ้าในแต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจ ได้รับความรัก และความอบอุ่นอย่างเพียงพอ จากผู้ใกล้ชิดมีโอกาสช่วยตนเอง ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและมีอิสระที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้อะไรๆ ตนเอง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์เรามีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตเด็กทุกคน เนื่องการเล่นจะมีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนั้น หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้จึงถือ การเล่น อย่างมีจุดมุ่งหมาย ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม บริบททางสังคม และวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกันไป ช่วยให้เด็กได้พัฒนาเกิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

การศึกษาในระดับปฐมวัยเป็นการศึกษาที่มุ่งอบรมเลี้ยงดูเด็ก เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ให้มีการเตรียมความพร้อมและได้รับการพัฒนาทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมในทุกๆ ด้าน และ ยังเป็นการศึกษา เพื่อส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับสังคม เพื่อทักษะทางปัญญา พร้อมทั้งจะเข้ารับการศึกษาในการเรียนชั้นประถมศึกษา ยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 18- 19) กล่าวถึงการพัฒนาทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความแข็งแรงของร่างกาย ปลูกฝังนิสัยทางสุขภาพอนามัย และสุขนิสัย รู้จักรักษาความสะอาด เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ รู้จักการใช้ห้องน้ำห้องส้วม ได้ถูกต้องฝึกให้เล่นและออกกำลังกายเพื่อบริหารกล้ามเนื้อและประสาทสัมผัส และรู้จักพักผ่อน อย่างถูกวิธี

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ ส่งเสริมด้านสุขภาพจิต เช่น ปลูกฝังให้รู้จักควบคุมอารมณ์ มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส ชื่นชมต่อความไพเราะและสิ่งสวยงาม ฝึกให้มีจิตใจเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ มีสัมมาคารวะ กตัญญู กตเวทิตะ เคารพเชื่อฟัง ประหยัด ขยันหมั่นเพียร อดทน มีระเบียบวินัย และเชื่อถือคำสอนของศาสนา

3. ด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาลักษณะนิสัย เช่น ปลูกฝังให้เด็กรู้จักเคารพตนเอง กล้าพูด กล้าแสดงออกด้วยตนเอง ในทางที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณี รู้จักเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น เคารพสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบ ฝึกให้เป็นผู้รู้จักการรับ การให้ พร้อมทั้งจะปรับตัวเข้ากับสังคม

4. สติปัญญา ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา เช่น ให้รู้จักหาเหตุผลจนเกิดความเข้าใจ และรู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง สนใจต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฝึกให้เป็นคนว่องไว รักการเรียนรู้ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ตามหลักสูตรของการศึกษาปฐมวัย กรมวิชาการ(2546: 39-40) ได้สรุปลักษณะการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย คือ เน้นให้เด็กมีประสบการณ์ ที่สำคัญคือการเล่นและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ ให้เด็กได้พัฒนา โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลผลิต จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547: คำนำ) กล่าวว่าเด็กปฐมวัย 3-5 ปี เป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโต ต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ดูแลใกล้ชิด ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กจะต้องส่งเสริมให้การสนับสนุน และให้ความรัก ความเข้าใจกับเด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้ประสบความสำเร็จในการเรียนในชีวิตของเด็กต่อไป

Phyllis (อ้างถึงในมณฑา โฉมราช, 2548: 9) ได้กล่าวถึงข้อควรพิจารณาในการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. โรงเรียนควรจัดเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กๆ ในทุกด้าน
2. โรงเรียนควรสอนให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น
3. โรงเรียนควรให้การอบรมสั่งสอนและจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย
4. โรงเรียนควรเตรียมพื้นฐานชีวิตให้แก่นักเรียน และเตรียมความพร้อมในการเรียนต่อ

ในระดับสูงขึ้นไป

5. โรงเรียนควรสอนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน
6. หลักสูตรของโรงเรียนควรจัดให้นักเรียนอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมให้คงอยู่

ดังนั้นจะเห็นว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยจะต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทุกด้านพร้อมในการเรียนต่อระดับที่สูงขึ้น และจะต้องคำนึงถึงความสำคัญในการอบรมสั่งสอนเพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม ตามวัฒนธรรมที่พึงงามของไทย การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง (วิภาณันท์ ขวัญสุวรรณ, 2552: 16)

การจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ แต่การศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาที่เรียกว่า โรงเรียนอนุบาลจะมีการจัดการศึกษาอย่างมีระบบในรูปแบบของโรงเรียน โดยมีการจัดชั้นเรียน กำหนดเวลาเรียน มีตารางกิจกรรมประจำวัน มีการจัดการสอน และมีครู กุลยา ตันติผลชีวะ (2547: 8) ได้กล่าวว่า การจัดชั้นเรียนของการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาล เป็นการศึกษาที่เน้นการเตรียมความพร้อมเด็กเพื่อเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่

1. หลักสูตร 1 ปี เด็กเข้าเรียนต้องมีอายุ 5 ปีบริบูรณ์ ถึง 6 ปีหรือมีอายุก่อนเกณฑ์ภาคบังคับ 1 ปี

2. หลักสูตร 2 ปี จำแนกเป็น 2 ชั้นเรียนคือ ชั้นอนุบาล ปีที่ 1 ต้องมีอายุ 4 ปีบริบูรณ์ ถึง 5 ปี และชั้นอนุบาลปีที่ 2

3. หลักสูตร 3 ปี มี 3 ชั้นเรียนประกอบด้วย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 เด็กเข้าเรียนต้องมีอายุ 3 ปี บริบูรณ์ถึง 4 ปี ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ชั้นอนุบาลปีที่ 3

ลักษณะและความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย

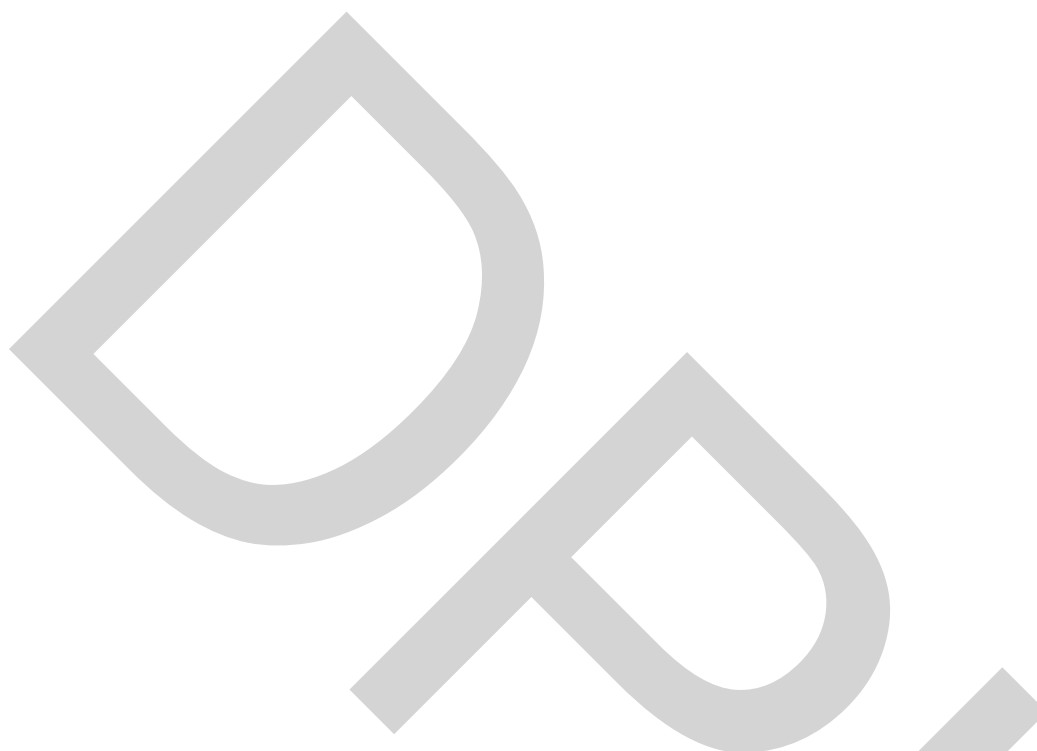
การศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานอันสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของมนุษย์ในทุกๆ ด้าน เด็กที่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องจะช่วยให้เซลล์สมองพัฒนา และช่วยวางรากฐานทางด้านเจตคติ ต่อการเรียนรู้อันจะทำให้ทักษะการเรียนรู้พัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิต และการจัดการศึกษาให้แก่เด็กวัย 3-6 ปี ก็ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ช่วงวัยนี้เป็นช่วงแห่งการพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ สังคมและบุคลิกภาพ เป็นวัยแห่งพลังการเจริญเติบโตของชีวิต (สิริมา ภิญโญอนันต์พงษ์, 2537: 223) จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางสมองของมนุษย์พบว่า เซลล์สมองของเด็กจะเพิ่มมากขึ้นเป็นเท่าตัวจากช่วงระหว่างอายุ 15 เดือนไปจนถึงอายุ 6 ปี เซลล์สมองเพิ่มขึ้นหลายพันล้านเซลล์ตั้งแต่เมื่อเด็กอายุได้ 15 เดือนและจะยุติลงเมื่อเด็กอายุ 6 ปี รายงานการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเด็กในวันอนุบาล (Shakle, 1998 quoted in Deborah Hammond Atkins, 2000:2) และจากรายงานการวิจัยของ Chugani (1996) พบว่า การป้อนประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่เด็กจะต้องกระทำในเวลาที่เหมาะสมพัฒนาการในการเรียนรู้จึงจะเกิดได้เต็มประสิทธิภาพ (Gegorge S. Morrison 2001: 192) หลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 กำหนดปรัชญาการจัดการศึกษาและการอบรมเลี้ยงดูเด็กบนพื้นฐานที่สนองความต้องการของเด็กแรกเกิดถึง 6 ปี ที่ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจและความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างสมดุลต่อเนื่องไปพร้อมกันทุกด้าน ประสบการณ์ต่างๆ ที่จัดให้จะเป็นประสบการณ์ตรงที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย ความแตกต่างระหว่างบุคคลและนโยบายสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ เป็นไปเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีความสุขกับการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบ้าน สถานศึกษา และชุมชนเพื่อพัฒนาให้เด็กได้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อไป (กรมวิชาการ, 2540)

โรงเรียนอนุบาล (Kindergarten) เป็นชื่อที่ใช้สำหรับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 3-7 ปี คำว่า โรงเรียนอนุบาล นี้ เริ่มต้นใช้โดย Federich Froebel นักการศึกษาชาว



การศึกษาปฐมวัยในระบบโรงเรียนเริ่มมีแนวคิดมาตั้งแต่โครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 เป็นต้นมา จนกระทั่ง พ.ศ. 2464 การจัดการปฐมวัยศึกษาก็จัดทำในรูปของโรงเรียนมูลศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น Kindergarten โรงเรียนบูรพทกับโรงเรียน ก.ข. นโม (เยาวพา เศษะคุปต์, 2542: 41) การปฐมวัยศึกษาในระยะเริ่มเน้นการสอนหนังสือเป็นสิ่งสำคัญ

การศึกษาปฐมวัยพัฒนาเรื่อยมาจนเป็นรูปแบบของอนุบาลตามแนวคิดของ Frobel และ Montessori ซึ่งเป็นแนวคิดที่เริ่มเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่ปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ดังที่ปรากฏหลักฐานหลักการเกี่ยวกับการสอนเด็กในหนังสือ “นราภุโรวาท” เมื่อ ร.ศ. 129 (พ.ศ. 2453) การดำเนินการจัดการศึกษาในรูปของอนุบาลตามแนวคิดของโฟรเบลและมอนเตสซอร์รี่ กระทำโดยโรงเรียนราษฎร์เป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนราษฎร์ที่เปิดแผนกอนุบาลตามแบบของโฟรเบลขึ้นได้แก่ โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย) โดย Miss Edna Sana Cole ต่อมาในปี พ.ศ. 2466 หม่อมเจ้าหญิง พิจิตร จิราภาเทวกุล ได้ทรงตั้งแผนกอนุบาลที่ยึดแนวการสอนแบบมอนเตสซอร์รี่ขึ้นในโรงเรียนราชินี และต่อมาในปี พ.ศ. 2470 โรงเรียนมาแตร์เดอี ก็ได้เปิดรับเด็กอนุบาลตามแบบของโฟรเบล (สุดาพร สาวม่วง, 2534: 11–12)



แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540–2544) มีนโยบายที่จะขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งมวล เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและสูงขึ้นโดยเสมอภาคเท่าเทียมกัน การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทยจึงถูกจัดขึ้นแตกต่างหลากหลายกันไปตามสภาพความต้องการ นโยบาย หรือหลักปรัชญาการศึกษาของแต่ละหน่วยงานที่จัด

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีนโยบายในการจัดศึกษาและการพัฒนาเด็กปฐมวัย ช่วงอายุ 0-5 ปี เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ รัฐประกาศนโยบายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้วยการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยให้ถือว่าการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา และเป็นการลงทุนที่สำคัญ รัฐกำหนดให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดบริการให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและบริการ ทุกส่วนของสังคมตั้งแต่ ครอบครัว ชุมชน หน่วยงานของรัฐ เอกชน ธุรกิจเอกชน สื่อมวลชนและสถาบันสังคมต่างๆ ต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาเด็กอายุ 0-5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 11-13)

การจัดการศึกษาดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สาระสำคัญส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centered) หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้มีกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดค้น สร้างและสรุปข้อความรู้ได้ด้วยตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (จรูญ ชูลาภ, 2544: 2) ระบบโรงเรียนที่เป็นสื่อนำการเรียนรู้ ซึ่งจะ เกิดขึ้นและขยายตัวในระหว่างที่ความรู้ทางสมองและปัญญาของมนุษย์เหลือน้อย ทฤษฎีการรับรู้และการเรียนรู้เป็นเพียงการทำความเข้าใจกับการทำงานของจิตเท่านั้น โดยมีความรู้การทำงานของสมองน้อยมาก ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จึงมีข้อจำกัดและเป็นการศึกษาปัญญาเพียงส่วนเดียวของปัญญาซึ่งมีอย่างมากมายและหลากหลาย วิธีการจัดการเรียนการสอนถ้าไม่เน้นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทางด้านความคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้วก็จะทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะของคนช่างสงสัยและไม่ใฝ่หาคำตอบ เน้นการสอนในหนังสือมากกว่าสอนคน และยังขาดการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยอีกด้วย เมื่อความรู้ทางสมองและการทำงานของสมองมีมากขึ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ว่า สมองมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิด นักการศึกษาจึงเปลี่ยนชื่อเรื่องปัญญาและยอมรับในทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ของโฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ที่เสนอว่าปัญญาคือความสามารถในการแก้ปัญหาและความสามารถในการออกแบบทำสิ่งของและ บริการ ซึ่งบุคคลคนในชุมชน สังคมแต่ละแห่งถือว่ามีคุณค่า ดังนั้นปัญญาจึงมีมากกว่า



ลักษณะของโรงเรียนอนุบาลที่ดี

โรงเรียนอนุบาลที่ดีจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีปรัชญาและมีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาที่อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาต่างๆไว้ เป็นบรรทัดฐานในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาครบในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ต้องมีความสมดุลระหว่างการเรียนรู้กับการพัฒนาการตามวัยของเด็ก ทั้งนี้พัฒนาการของเด็กจะเต็มตามศักยภาพนั้นแต่แต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน การเรียนรู้ของเด็กที่สร้างสรรค์จะเกิดขึ้นภายในตัวเด็กเอง ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ทุกหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย มุ่งที่จะเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กทุกด้าน เช่นเดียวกัน แต่อาจจะมียุทธศาสตร์และรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป แต่โรงเรียนต้องมีอาคารและสถานที่ที่ปลอดภัย ไกลจากเสียงรบกวน ปราศจากมลภาวะและสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536: 5-30) ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาของอนุบาล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อเป็นการระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สศึกษานิเทศก์ ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดอนุบาลศึกษาไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเด็ก พัฒนาการทุกด้านของเด็กคือด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้ใหญ่ควรให้ความรักความอบอุ่น ดูแลอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสกับเด็ก แสดงการยอมรับพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนใจในเรื่องของความรู้สึก และควรสร้างบรรยากาศที่ดีภายในห้องเรียน มีการเปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นเพื่อที่จะได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมทางด้านสังคม

2. หลักสูตร (แนวการจัดประสบการณ์) มิใช่เป็นเพียงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงตารางกิจกรรมประจำวัน การใช้สื่อและอุปกรณ์ การเปลี่ยนกิจกรรมหนึ่งไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่ง การจัดกิจกรรมประจำวันควรพิจารณาว่าแนวการสอนที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับแนวปรัชญาของโรงเรียนหรือไม่ การวางเป้าหมายของหลักสูตรควรยึดความต้องการและความสนใจของเด็กเป็นรายบุคคล การจัดตารางกิจกรรมควรมีการวางแผนให้สมดุลกันระหว่างกิจกรรมภายในห้อง/ภายนอกห้องเรียน กิจกรรมสงบ เคลื่อนไหว รายบุคคล กลุ่มเล็ก และ กลุ่มใหญ่ ส่งเสริมกล้ามเนื้อเล็ก ใหญ่ ครูจะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมตามความสนใจของเด็ก โดยมีการปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น ตามความเหมาะสม กิจกรรมต้องเป็นลักษณะรูปธรรม เปิดโอกาสให้เด็กได้มีอิสระในการสำรวจสิ่งแวดล้อมและเลือกทำกิจกรรมที่ครูเตรียมไว้ให้ เลือกใช้สื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสม และเอื้อต่อการพัฒนาของเด็กในแต่ละระดับขั้นพัฒนาการ

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้ปกครอง โรงเรียนควรให้ความสำคัญแก่ครอบครัว ด้วยการจัดการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน โดยให้ข้อมูลข่าวสาร แนวคิด และการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านต่างๆ ให้ผู้ปกครองได้รับทราบนโยบายของโรงเรียน มีการจัดปฐมนิเทศ จัดกิจกรรมให้เด็กได้คุ้นเคยกับโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม มีการประเมินผลการพัฒนาการและแจ้งให้ผู้ปกครองได้รับทราบ และจัดประชุมผู้ปกครองอย่างน้อย 1 ครั้ง

4. คุณสมบัติของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร บุคลากรควรมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับอนุบาล การปฏิบัติงานต้องมีการนิเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจปรัชญา และนโยบายของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด

5. การบริหารงาน จะมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมในโรงเรียนทุกเรื่อง ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรจัดให้มีมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุ และมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรและนักเรียนทุกคนในสถานศึกษา มีการจัดประชุมครูระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อวางแผนและปรึกษาหารือร่วมกัน ผู้บริหารควรได้จัดเวลาให้ครูได้พักผ่อนบ้าง ในการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานทางการเงินของโรงเรียน และเก็บรักษาไว้อย่างน้อย 10 ปี ผู้บริหารต้องรู้ทุกเรื่องในหน่วยงาน และวิธีการใช้บริการเพื่อนำมาเสริมการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. การประเมินผลต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียน การประเมินนี้บุคลากรต้องทราบเกณฑ์ล่วงหน้าและเก็บเป็นความลับพัฒนาการเด็กต้องบันทึกและรวบรวมไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและติดต่อรายงานผู้ปกครองให้รับทราบ ในส่วนของการประเมิน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และนักการศึกษาอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่า มีความสอดคล้องกับการความต้องการของผู้ปกครองกับเด็กหรือไม่อย่างไร สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาระดับอนุบาล ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดไว้ 10 ข้อ คือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเด็กระหว่างเด็กด้วยกันส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคมที่ดี หลักสูตรนั้นให้ยึดตามแนวความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยมีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นให้เหมาะสม

2.1.3 การศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งสนองต่อความต้องการของเด็กในฐานะบุคคล สนองตอบความต้องการของสังคมในฐานะบริการชุมชน ลักษณะของการจัดการศึกษามี 2 มิติร่วมกันระหว่างดูแลและการศึกษา เป็นการให้การศึกษแก่เด็กและให้การศึกษแก่ผู้ปกครอง

มิติการดูแล หมายถึง การให้การดูแลแก่เด็กเกี่ยวกับสุขวิทยาเด็ก โภชนาการ ความปลอดภัย สุขภาพ การพักผ่อน การนอน และการออกกำลังกายของเด็ก ซึ่งการดูแลนี้ได้กำหนดไว้ในตารางกิจกรรมประจำวัน

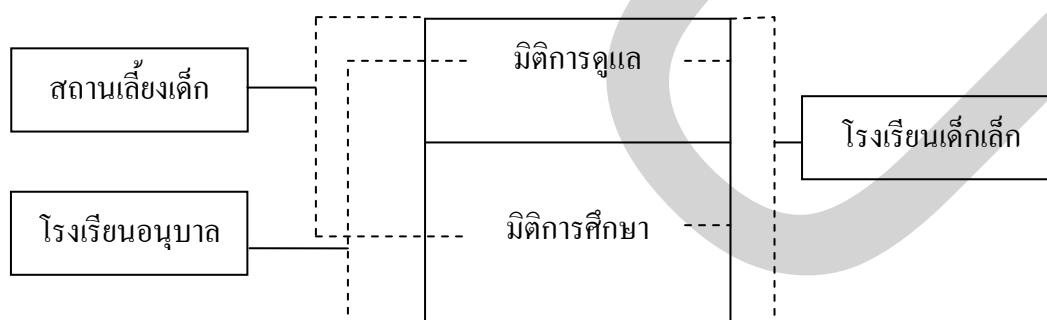
มิติการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้และประสบการณ์แก่เด็ก เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมและเจตคติของเด็กไปสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่ดีและถูกต้อง มี 2 ด้าน คือ การให้การศึกษแก่เด็กและการให้การศึกษแก่ผู้ปกครอง ถ้าผู้ปกครองมีความเข้าใจ รู้จักพัฒนาการเด็ก เลี้ยงดูเด็กในทางที่ถูกต้อง เข้าใจโรงเรียน ก็จะทำให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กนั้นเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

การให้การศึกษแก่เด็ก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เป็นประสบการณ์ การเรียนรู้ให้แก่เด็กเพื่อ “การรู้หนังสือ” ซึ่งการรู้หนังสือของเด็กปฐมวัย หมายถึง ความเข้าใจตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และโลกรอบตัว การจัดการศึกษาจะต้องจัดควบคู่กันไปกับการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการให้การศึกษแก่เด็กจึงไม่ได้อยู่ที่ให้ความรู้ทางหลักการวิชาการ หรือให้เด็กทำกิจกรรมตามวัยอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การให้การศึกษแก่เด็กจะมุ่งสร้างให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และเสริมสร้างพัฒนาการที่ดีต่อตนเองตามอายุของเด็ก และก้าวหน้าสู่ออนาคตเพื่อการเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคตข้างหน้า การให้การศึกษแก่ผู้ปกครอง จะมุ่งเน้นให้ผู้ปกครองได้มีความเข้าใจพัฒนาการของเด็กและงานของโรงเรียน มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองกับเด็ก ปรับปรุงสมรรถนะของการเป็นผู้ปกครองให้เป็นผู้ปกครองที่ถูกต้อง ด้วยการเสริมทักษะของการเป็นผู้ปกครอง (Essa, 1996: 89) การให้การศึกษแก่ผู้ปกครองมี 3 วิธีการ คือ 1) การให้ความรู้โดยตรง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุม 2) การให้ความรู้ทางอ้อม และ 3) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียน

2.1.4 การดูแลและการศึกษา

การดูแลและการศึกษา เป็นพันธกิจหลักของวิชาชีพการศึกษาปฐมวัย และเป็นมิติทางการศึกษาปฐมวัยที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะลูกค้ำทางการศึกษาปฐมวัย เป็นผู้ที่ยังเยาว์ต้องการความช่วยเหลือเพื่อสร้างเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ เด็กปฐมวัยแต่ละช่วงปีของอายุจะมีความแตกต่างกัน เพราะเป็นช่วงของการเจริญเติบโตและพัฒนาการ ทำให้ระดับของการดูแลและการศึกษาที่จัดให้แก่เด็กปฐมวัยแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กแรกเกิดถึง 1 ขวบแรก จะเน้นมิติการดูแลเป็นหลัก ส่วนมิติการศึกษาจะเป็นการให้ความรู้ที่เน้นไปที่พ่อแม่และผู้ปกครอง เมื่อเด็กเข้าสู่วัยเตาะแตะ การศึกษาปฐมวัยที่จัดให้กับเด็กวัยนี้จะเน้นทั้งมิติการดูแลและมิติการศึกษาคบคู่กันไป เมื่อเด็กเข้าสู่วัยอนุบาลและได้เข้าสถานศึกษาจะเน้นมิติการศึกษาสำหรับเด็กมากขึ้น มิติการดูแลจะลดลง เพราะเด็กวัย 3-6 ขวบมีพัฒนาการและการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถใช้ภาษาและ คิดสร้างสรรค์ได้ เป็นวัยที่อยากรู้อยากเห็น เซลล์สมองเจริญเต็มที่ สถานเลี้ยงเด็ก (Nursery) เป็นสถานศึกษาปฐมวัยที่ทำหน้าที่รับเลี้ยงเด็ก การศึกษาจะเน้นไปที่ผู้ปกครอง ลักษณะของการจัดมิติของการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเด็กเล็ก (Nursery school) หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จะเน้นมิติการดูแลควบคู่ ไปกับมิติการศึกษาเท่าๆ กัน ส่วนโรงเรียนอนุบาล (Kindergarten) เป็นสถานศึกษาปฐมวัยเป็น โรงเรียนภารกิจหลักจะเน้นไปที่มิติการศึกษาที่ให้แก่เด็กโดยตรงเป็นหลัก ส่วนมิติการดูแลจะน้อยลงมา สัดส่วนของมิติการดูแลกับมิติการศึกษาจะมีลักษณะดังนี้

การศึกษาปฐมวัย



ภาพที่ 2.1 สัดส่วนของมิติการดูแลกับมิติการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาปฐมวัย

ที่มา: กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551: 8)

2.1.5 กระบวนการทัศนศึกษาปฐมวัย

มุ่งเน้นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยทั้ง 4 ประการ คือ เด็ก ครอบครัว ชุมชน และวิชาชีพ ความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างนักการศึกษาปฐมวัยกับครอบครัว และชุมชน นำไปสู่ความสำเร็จของการศึกษาปฐมวัย ที่ประกอบด้วยการจัดการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง โดยให้คำปรึกษา จัดโปรแกรม การรู้หนังสือ การส่งต่อองค์กรชุมชน และการแก้ปัญหา การศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกัน (Morrison , 2000: 32) การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการสนองตอบตามความต้องการของเด็กและครอบครัว ที่เกี่ยวเนื่องกันซึ่งเรียกว่าการศึกษาแบบองค์รวม หมายความว่า การศึกษาปฐมวัยมิใช่แต่จะเป็นการกระทำเพื่อส่งเสริมความต้องการพัฒนาการทางร่างกาย สังคม อารมณ์และทางการพัฒนาสติปัญญา เท่านั้น แต่จะต้องเข้าถึงครอบครัวและชุมชนที่ครอบครัวตั้งอยู่ด้วย (Morroson, 2000: 67) การศึกษาปฐมวัยต้องประสานและร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้ปกครอง โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองจะช่วยให้ครูทราบความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อ โรงเรียน ผู้ปกครองมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับเด็ก (Seefeldt and Barbour, 1994: 209)

2.1.6 จุดประสงค์การศึกษาปฐมวัย

ทำให้คนตระหนักรู้และเข้าใจถึงการดำรงชีพตน การดูแลตน สร้างตนและสังคมในแต่ละวัยให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใดก็ตาม จะมีความซับซ้อนของเนื้อหาสาระวิชา และหลักสูตรที่แตกต่างกันออกไป การศึกษาปฐมวัยมีจุดประสงค์เพื่อจัดการศึกษาในการบริการดูแลและเลี้ยงดูเด็กได้อย่างเหมาะสมกับพัฒนาการ พร้อมกันนั้นยังเป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับสังคม เพื่อเสริมสร้างทักษะทางปัญญา และพัฒนาการในทุกๆ ด้านของเด็ก (Essa, 1996: 19–20)

2.2 สถานศึกษาปฐมวัยสถานศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาปฐมวัยสถานศึกษาปฐมวัย หมายถึง สถานที่ให้บริการการดูแลและการศึกษาปฐมวัย มี 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 สถานรับดูแลและเลี้ยงเด็กเล็ก (Nursery) เป็นสถานบริการการดูแลเด็ก จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ศูนย์ดูแลเด็ก (Child care center) เป็นสถานที่รับดูแลเด็กเพื่อการช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระของพ่อแม่ที่ต้องทำงาน โดยศูนย์จะเน้นการเลี้ยงดูเด็กมากกว่าการให้การศึกษา และเริ่มจากวัยทารก หรือรับเฉพาะเด็กเล็ก บริการอาจจัดให้เฉพาะกลางวัน เรียกว่า ศูนย์เลี้ยงเด็กกลางวัน (Day-care center) หรือตลอด 24 ชั่วโมง

2. บ้านรับเลี้ยงเด็ก (Family day care) เป็นครอบครัวที่เปิดบริการรับเลี้ยงเด็กกลางวัน รับเด็กประมาณ 7-12 คน อาจเป็นลูกญาติ ลูกเพื่อนบ้าน โดยเลี้ยงไปควบคู่กับลูกของตนเอง การดูแลให้การกินอยู่ตามปกติสบายๆ อาจรับดูแลทั้งวัน หรือดูแลเป็นชั่วโมงเฉพาะช่วงที่ผู้ปกครองไปธุระ

กลุ่มที่ 2 โรงเรียนเตรียมก่อนเข้าอนุบาล เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการเตรียมเด็กในการเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาล ซึ่งได้แก่

1. โรงเรียนเด็กเล็ก (Nursery school) เป็นโรงเรียนที่พัฒนามาจากศูนย์ดูแลเด็ก การจัดบริการเน้นการดูแลแก่เด็กทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การมีสุขภาพที่ดี สำหรับเด็กอายุ 2-4 ขวบ บางแห่งอาจรับอายุต่ำกว่า 2 ขวบ เปิดรับเลี้ยงตั้งแต่ครึ่งวันถึงเต็มวัน เด็กจะได้เล่นและเรียนไปพร้อมๆ กัน เป้าหมายของการดูแลอยู่ที่การพัฒนาสังคมและสติปัญญาสำหรับเด็ก เราเรียกโรงเรียนลักษณะนี้ว่า โรงเรียนเด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. โรงเรียนเตรียมอนุบาล (Prekindergarten) ลักษณะเหมือนโรงเรียนเด็กเล็ก แต่เน้นการเตรียมตัวเด็กเพื่อเข้าเรียนอนุบาล รับเด็กอายุ 3 ½-5 ขวบ

กลุ่มที่ 3 โรงเรียนอนุบาล (Kindergarten) เป็นบริการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมเด็กเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาตั้งแต่อายุ 3-6 ขวบ เป็นการจัดการศึกษาที่รัฐและเอกชนจัดทำขึ้น ไม่นับเป็นการศึกษาภาคบังคับแบ่งเป็นชั้นอนุบาล 1 และ 2 หรืออนุบาล 1 , 2 , 3 สำหรับโรงเรียนเอกชน

กลุ่มที่ 4 โรงเรียนเตรียมชั้น ป.1 (Pre-first grade หรือ Junior first grade) เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้นสำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนชั้นอนุบาล ทั้งนี้เพื่อปรับตัวก่อนขึ้นชั้นเรียนประถมปีที่ 1 เปิดรับเด็กอายุ 6-7 ขวบ สำหรับประเทศไทยรู้จักกันในนาม “ ชั้น ป.เตรียม ” หรือ เตรียมชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 บางแห่งเรียกว่าชั้นเด็กเล็ก

กลุ่มที่ 5 โรงเรียนสำหรับเด็กป่วย (Hospital school) โรงพยาบาลบางแห่งจะจัดโรงเรียนในโรงพยาบาลสำหรับเด็กป่วยให้ได้การศึกษาเล่าเรียน สำหรับเด็กปฐมวัยจะจัดเป็นห้องเล่น (Play room) เป็นห้องที่จัดเตรียมให้ไว้ใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาของเด็ก เด็กป่วยจะมาเล่นและเรียนรู้ในห้องนี้ แต่บางครั้งเด็กป่วยอาจไปบริการการศึกษาถึงเตียงหรือห้องเด็กป่วย ในกรณีที่เด็กป่วยไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ การจำแนกกลุ่มสถานศึกษาปฐมวัยดังกล่าวนี้ หากพิจารณาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อาจจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันของศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกของเด็กพิการ และเด็กมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็ก

2.2.1 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้เต็มศักยภาพ ลักษณะของหลักสูตรจะสร้างมาจากพื้นฐานของทฤษฎีพัฒนาการเป็นหลัก เช่น บางหลักสูตรเน้นพัฒนาการทางพุทธิปัญญาของพือาเจท์ เน้นเนื้อหาการจำแนกประเภทการเรียนรู้ของอนุกรม บางหลักสูตรเน้นทฤษฎีพัฒนาการและปฏิสัมพันธ์ มุ่งไปที่การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของเด็กและการคิด แต่บางหลักสูตรอาจเน้นกระบวนการคิด ลักษณะรูปแบบใดก็ตามต้องมีจุดประสงค์ของหลักสูตรเน้นพัฒนาการทั้ง 10 ด้าน ดังนี้ (Hildebrand, 1991: 38–40)

1. สร้างเสริมการเจริญเติบโตอย่างเป็นอิสระ คำว่า อย่างอิสระนี้หมายถึง การเปิดโอกาสให้เด็กใช้ความคิด ความสามารถของตนเอง ผู้ใหญ่เป็นเพียงผู้สนับสนุนเด็กด้วยการให้ประสบการณ์ ให้คำชี้แนะ และเปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ตามความต้องการได้อย่างเหมาะสม จัดเตรียมอุปกรณ์และสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้คิด ได้เลือก ได้ทำอะไรได้ด้วยตนเอง ครูดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือตนเอง และรู้จักการแก้ปัญหา

2. เรียนรู้การแบ่งปันและการให้ความรัก เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่ต้องเน้นตนเองเป็นศูนย์กลาง ครูต้องสอนให้เด็กรักตนเอง รู้จักการให้ แบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น และรักบุคคลอื่น นอกจากครอบครัว สร้างให้เด็กรู้สึกมีความมั่นใจ ให้เด็กเรียนรู้การเล่นและการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ

3. เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น เมื่อเด็กต้องออกจากสิ่งแวดล้อมของครอบครัวมาอยู่ในสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ครูต้องจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมความรู้สึที่ดีและมีสุข เรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น สัมพันธภาพระหว่างครูกับเด็กเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเหลือเด็กให้เรียนรู้พัฒนาการทางสังคม การควบคุมตนเอง การเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียน รวมทั้งเป็นการปูพื้นฐานคุณธรรมให้กับเด็ก เพื่อปลูกฝังให้มีจิตใจที่ดีงาม มีความอดทน มีระเบียบวินัย และเป็นคนมองโลกในแง่ดี

4. พัฒนาการควบคุมตนเอง ครูต้องสอนให้เด็กเรียนรู้และควบคุมวินัยในตน ใช้เหตุผลและเข้าใจถึงการปฏิบัติที่ถูกต้อง พฤติกรรมการควบคุมตนเองของเด็กจะดีขึ้น การฝึกให้เด็กได้ตัดสินใจและสร้างความเชื่อมั่นในตนเองจะช่วยเด็กได้มาก การสอนที่ดีไม่ควรใช้วิธีการขู่เด็ก เพราะไม่ได้ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการควบคุมตนเอง เด็กที่ได้เรียนรู้การควบคุมอารมณ์ จะเป็นการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้กับเด็กได้เป็นอย่างดี

5. เรียนรู้บทบาทความเป็นคน เด็กปฐมวัยต้องได้รับการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคม ไม่ใช่เฉพาะแต่กับบุคคลในครอบครัวของตนเท่านั้น

6. เรียนรู้ที่จะเข้าใจร่างกายตนเอง เพราะการเรียนรู้และเข้าใจร่างกายตนเอง หมายถึง การสร้างให้เด็กได้รู้จักการดูแลสุขภาพของตนเอง การป้องกันโรคติดต่อและการออกกำลังกาย แผนการสอนของครูต้องเอื้อต่อการส่งเสริมร่างกายให้แข็งแรง และการรู้จักการดูแลสุขภาพควบคู่กันไปด้วย

7. เรียนรู้การพัฒนาทักษะกล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก การจัดกิจกรรมควรกระตุ้นให้เด็กได้ใช้ทักษะของกล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กไปพร้อมกันด้วย เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย การเล่นสนาม และมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ปั้น ตัด แปะ เพื่อใช้กล้ามเนื้อเล็ก

8. เรียนรู้และเข้าใจข้อจำกัดของโลกภายนอก ครูต้องทำให้เด็กเข้าใจและรู้จักโลกทางสังคม เช่น การมาโรงเรียนเป็นการขยายโลกของเด็กจากครอบครัวสู่สังคม และครูต้องกระตุ้นให้เด็กเกิดอยากเรียนรู้ คิดอย่างมีเหตุผล ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อความเข้าใจผู้อื่น สิ่งแวดล้อม

9. เรียนรู้หนังสือเพื่อเข้าใจโลกใหม่และผู้อื่น ภาษาเป็นสิ่งช่วยเด็กให้รู้หนังสือ รู้สิ่งแวดล้อม เกิดมโนทัศน์ใหม่ๆ ครูต้องสอนให้เด็กรู้จักใช้ภาษาในการสื่อสารกันคือ เพื่อการเรียนรู้โลกใหม่และผู้อื่นให้มาก ครูต้องทำให้เด็กอ่านออกเขียนได้ ด้วยการพัฒนาให้เต็มศักยภาพตามวัย เด็กอาจเริ่มเรียนจากวาดภาพ เรียนจากคำที่คุ้น และคำง่ายๆ ก่อน ทดลองฝึกเขียนด้วยตนเอง การเรียนรู้หนังสือของเด็กปฐมวัย เป็นการเรียนรู้ที่จะเป็นไปตามธรรมชาติของเด็ก ถ้าเด็กมีความพร้อมการเรียนรู้จะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

10. พัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อโลกภายนอก พ่อแม่และครูควรเป็นผู้สร้างอ้อมนทัศน์และความรู้สึกที่ดีให้แก่เด็ก ด้วยการจัดประสบการณ์ที่ดีให้มีความสุขทั้งที่บ้านและโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่ดีจะเป็นตัวกระตุ้นให้เด็กรักโรงเรียนและโลกภายนอก

หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับเด็กได้เรียนเนื้อหาวิชา ทักษะคิดแบบพฤติกรรม กิจวัตร สิ่งแวดล้อมต่างๆ เมื่อประมวลกันเข้าแล้วก็จะประสบการณ์ที่เข้าไปในการรับรู้ของเด็ก ประเภทของหลักสูตรของโรงเรียนอนุบาลที่จัดการศึกษาโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบคือ

1. หลักสูตรโรงเรียนอนุบาลปกติ หมายถึง โรงเรียนที่ใช้ภาษาไทยเป็นสื่อในการเรียนเนื้อหาวิชาการ โดยทั่วไป ระบบการเรียนการสอนมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถใช้ภาษาหลักของประเทศได้อยู่ในระดับดี

2. หลักสูตรโรงเรียนอนุบาลหลักสูตรสองภาษา หมายถึง โรงเรียนที่ใช้สองภาษาเป็นสื่อในการเรียนเนื้อหาวิชาการ โดยทั่วไปคือใช้ภาษามาตรฐานหรือภาษาหลักของประเทศควบคู่กับ

2.3 ระเบียบการบริหารงานโรงเรียนอนุบาล

รูปแบบการบริหาร ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536: 90-96) กำหนดในการดำเนินการกิจการ โรงเรียนอนุบาลนั้นมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนอนุบาลเอกชนไว้เมื่อปี พ.ศ. 2531 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน อายุ 3-5 ปี
2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ต้องจัดให้บูรณาการเหมาะสมกับวัยของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ
3. เพื่อให้การพัฒนาการเตรียมความพร้อมของนักเรียนได้รับการดูแลจากบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และผ่านการอบรมมาโดยเฉพาะ
4. เพื่อพัฒนาแนวการจัดประสบการณ์ แผนการจัดประสบการณ์ คู่มือครู สื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียนในด้านนักเรียน ได้กำหนดว่า โรงเรียนจะรับนักเรียนเข้าเรียนได้เมื่อนักเรียนมีอายุครบ 3 ปี สำหรับโรงเรียนที่เปิดหลักสูตร 3 ปี (อนุบาล 3 ปี) และเมื่อนักเรียนมีอายุครบ 4 ปี สำหรับโรงเรียนที่เปิดหลักสูตร 2 ปี (อนุบาล 2 ปี) นับถึงวันเปิดภาคและการรับนักเรียนเข้าเรียนให้โรงเรียนสามารถรับได้ในทุกภาคเรียน โดยนักเรียนที่รับเข้าเรียนนั้นจะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพและเสริมภูมิคุ้มกันตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด ส่วนการจัดประสบการณ์เตรียมความพร้อมระบุให้ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูจัดประสบการณ์เตรียมความพร้อมตามแนวการจัดประสบการณ์ แผนการจัดประสบการณ์และคู่มือครูตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด โดยจะต้องให้มีการจัดประสบการณ์เตรียมความพร้อม การพักผ่อน การรับประทานอาหารอย่างสมดุลและเพียงพอต่อความต้องการของเด็กแต่ละวัยทั้งนี้จะต้องมีการประเมินผลการจัดประสบการณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด โดยนักเรียนที่ผ่านชั้นอนุบาลปีที่ 3 จะต้องมีคุณลักษณะซึ่งแสดงว่าได้ผ่านการพัฒนาเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด ด้านการบริหารโรงเรียนนั้น ให้ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่จะต้องผ่านการอบรมและดำเนินการด้านวิชาการ กิจกรรมนักเรียน การเงินและธุรการ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536:92-94) กำหนดในการจัดบุคลากรดูแลนักเรียน ผู้รับใบอนุญาตต้องจัดให้มีครู

1. พี่เลี้ยงต้องเป็นเพศหญิง มีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตร พ.ศ. 2521 หรือเทียบเท่าและผ่านการอบรมตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดมีประสบการณ์ และลักษณะนิสัยเหมาะสมที่จะดูแลเด็กเล็ก มีสุขภาพดี มีร่างกายสมบูรณ์ ไม่ติดยาเสพติด และไม่ เป็นโรคเรื้อน โรคผิวหนังเชื้อเรื้อรังติดต่อกันได้ เช่น วัณโรค โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคเท้าช้าง กามโรค

2. พี่เลี้ยงไม่มีหน้าที่สอน แต่มีหน้าที่ช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมดูแลความปลอดภัย ความเรียบร้อยของนักเรียน อำนวยความสะดวกและการให้บริการต่างๆ แก่นักเรียนในโรงเรียน

ด้านการจัดโรงเรียน สถานที่ และอาคาร กำหนดไว้สำหรับการจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลใหม่จะต้องอยู่ห่างจากโรงเรียนอนุบาลที่ตั้งอยู่ก่อนแล้ว ไม่น้อยกว่า 300 เมตร บนเส้นทางคมนาคมทางบก บริเวณโรงเรียนจะต้องมีลักษณะเป็นที่ดินผืนเดียวติดต่อกันมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 90 ตารางวา พื้นที่ต้องไม่เป็นที่ลุ่ม มีรั้วแสดงบริเวณโรงเรียนที่เป็นสัดส่วน ผู้รับใบอนุญาตมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน สัญญาเช่าไม่น้อยกว่า 3 ปี สถานที่ตั้งของโรงเรียนต้องตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่นักเรียน หากมีสระน้ำหรือบ่อน้ำภายในโรงเรียนจะต้องล้อมรั้วให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย โรงเรียนต้องจัดให้มีพื้นที่สำหรับนักเรียนเล่นไม่น้อยกว่า 1.2 ตารางเมตรต่อนักเรียน 1 คน จะเป็นในร่มหรือกลางแจ้งก็ได้ และต้องให้มีสถานที่สำหรับนักเรียนพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทั้งห้ามไม่ให้ใช้บริเวณโรงเรียนและอาคารเรียน เป็นสถานที่รับเลี้ยงเด็ก หรือดำเนินกิจการอื่นยกเว้นที่อยู่อาศัยของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ครูและพี่เลี้ยง แต่ต้องจัดให้เป็นสัดส่วน อาคารเรียน กำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยอาคารเรียนที่มีห้องเรียนเกินกว่า 2 ห้องติดต่อกัน ช่องทางเดินภายในอาคารหรือระเบียงทางเดินจะต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร และถ้ามีม้านั่ง ระเบียงต้องกว้างไม่น้อยกว่า 1.75 เมตร อาคารตั้งแต่ 2 ชั้นขึ้นไป จะต้องมียุทธกรรมสูงไม่น้อยกว่า 1.2 เมตร และช่องห่างของลูกกรงไม่มากกว่า 15 เซนติเมตร สำหรับห้องเรียนนั้นระบุว่าห้องเรียนแต่ละห้องจะต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 35 ตารางเมตร และเป็นห้องโล่งไม่มีเสาหรือสิ่งกีดขวาง ในกรณีห้องเรียนเป็นรูปสี่เหลี่ยม ต้องมีความกว้างของห้องไม่น้อยกว่า 5 เมตรหากเป็นรูปอื่นๆ ต้องมีช่วงแคบที่สุดของห้องกว้างไม่น้อยกว่า 4 เมตร การระบายอากาศของห้องเรียนนั้นต้องเป็นไปได้อย่างสะดวก โดยต้องมีพื้นที่ช่องลมหน้าต่างและประตูรวมกันไม่น้อยกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ของเนื้อที่ห้อง ยกเว้นห้องเรียนจะปรับอากาศ หากแสงสว่างตามธรรมชาติไม่เพียงพอ ต้องติดโคมไฟฟ้า ให้แสงสว่างเพิ่มเติม สัดส่วนเนื้อที่ภายในห้องเรียนต้องไม่น้อยกว่า 1.2 ตารางเมตร ต่อคน โดยแต่ละห้องจะมีจำนวนนักเรียนรวมไม่เกิน 40 คน นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้โรงเรียนอนุบาล

สรุปได้ว่าระเบียบการบริหารงาน โรงเรียนอนุบาล เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด เป็นการจัดประสพการณ์เตรียมความพร้อมให้เด็กอายุตั้งแต่ 3-6 ปี ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต และครูใหญ่ต้องผ่านการอบรมตามที่คณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด ในการจัดบุคลากรครูและนักเรียนต้องมีครูห้องเรียนละ 1 คนต่อนักเรียน 30 คน ถ้าเกินต้องมีพี่เลี้ยงอีก 1 คน พี่เลี้ยงจะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และไม่มีหน้าที่สอน มีหน้าที่ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อครูและนักเรียนเท่านั้น เรื่องของสถานที่ต้องมีพื้นที่เดียวกันไม่น้อยกว่า 90 ตารางวา ต้องจัดบริเวณให้เหมาะสม สะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อผู้เรียน นอกจากนี้ต้องมีห้องเรียนและยังต้องจัดให้มีห้องประกอบด้วยห้องบริการที่รับประทานอาหาร ห้องเตรียมอาหาร หรือห้องครัว ห้องพยาบาล ห้องนอนสำหรับนักเรียน ห้องน้ำ หรือห้องอาบน้ำ และห้องส้วม เป็นต้น

หลักการจัดการศึกษาระดับอนุบาล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536: 5-30) ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาอนุบาล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นการระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดอนุบาลศึกษาไว้ 10 ประการด้วยกัน คือ

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเด็ก พัฒนาการทุกด้านของเด็ก 000คือด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและการที่พัฒนาในด้านต่างๆ เหล่านี้จะพัฒนาได้ก็ด้วยการที่ผู้ใหญ่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น การให้ความใกล้ชิด แสดงการยอมรับให้เวลาเด็กพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนใจในเรื่องของความรู้สึก บุคลากรควรสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน ช่วยให้เด็กเกิดความอบอุ่น มีความสุขผ่อนคลาย นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมให้เด็กพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง มีการเปิดโอกาสให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นเพื่อที่จะได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคมให้เป็นอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรเองจะต้องเป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการที่ดี สามารถคาดการณ์ หรือป้องกันปัญหา รวมทั้งปฏิบัติต่อเด็กอย่างเท่าเทียมกัน

2. หลักสูตร ในที่นี้ไม่ได้เป็นเพียงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น ยังรวมถึงตารางกิจกรรมประจำวัน การใช้สื่อและอุปกรณ์การเปลี่ยนกิจกรรมจากกิจกรรมหนึ่ง ไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่ง การจัดกิจกรรมประจำวัน โดยการนำแนวประสพการณ์ไปใช้นั้นควรพิจารณาว่าแนวการสอนที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับแนวปรัชญาของโรงเรียนหรือไม่ การวางเป้าหมายของหลักสูตร

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้ปกครอง เนื่องจากเด็กมีความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและผู้ปกครองเป็นผู้ที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อชีวิตของเด็กเป็นอันดับแรก โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญแก่ครอบครัวด้วย การจัดการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน โดยให้ข่าวสารข้อมูล แนวคิด และการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านต่างๆ ให้ผู้ปกครองได้รับทราบ โรงเรียนควรมีการจัดปฐมนิเทศ มีการจัดกิจกรรมให้เด็กคุ้นเคยกับโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม มีการประเมินผลการพัฒนาการและแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ รวมทั้งควรมีการจัดประชุมผู้ปกครองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. คุณสมบัติของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร คุณภาพของบุคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการจัดการอนุบาลศึกษา ทั้งนี้บุคลากรควรมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จบการศึกษา ระดับอนุบาล หรือสาขาที่เกี่ยวข้องจากสถาบันที่มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับเมื่อบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงานต้องมีการนิเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจปรัชญา และแนวนโยบายของโรงเรียน นอกจากนี้ยังควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารซึ่งหมายถึงผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด

5. การบริหารงานของโรงเรียนนั้นมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมในโรงเรียนทุกเรื่อง ผู้บริหารจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างถูกต้อง หากโรงเรียนดำเนินการบริหารโดยคณะกรรมการไว้อย่างเด่นชัด นอกจากนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุ และมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับบุคลากรและนักเรียนทุกคนในสถานศึกษา มีการจัดประชุมครูระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อวางแผนและปรึกษาหารือร่วมกัน และผู้บริหารควรได้จัดเวลาให้ครูได้พักผ่อน อย่างน้อยควรมีเวลาเป็นอิสระของตนเอง ในสถานที่ที่เหมาะสมไม่น้อยกว่าวันละ 15 นาที

6. การประเมินผลต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียน ผู้บริหารควรประเมินบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการอภิปรายผลการประเมินเป็นส่วนตัว การประเมินนี้บุคลากรต้องทราบเกณฑ์ล่วงหน้าและเก็บเป็นความลับพัฒนาการเด็กต้องบันทึกและรวบรวมไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และติดต่อรายงานผู้ปกครอง ในส่วนของการประเมิน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และนักการศึกษาอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่า สอดคล้องกับการความต้องการของผู้ปกครองกับเด็ก

สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาระดับอนุบาล ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดไว้ 10 ข้อ คือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเด็กระหว่างเด็กด้วยกันส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กมีพัฒนาการที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นการส่งเสริม พฤติกรรมทางสังคมที่ดี หลักสูตรนั้นให้ยึดตามแนวความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยมีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นให้เหมาะสม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและบุคลากร ทางโรงเรียน ควรมีสื่อ เพื่อสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาหรือเสนอแนะต่างๆ คุณสมบัติของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานและ วิธีการ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากร ถือเป็นสิ่งสำคัญ การมอบหมายงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมระหว่าง ภาระหน้าที่กับงานที่มอบหมายให้ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เน้นความปลอดภัย มีการ ป้องกันและเตรียมการสำหรับเรื่องนี้ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ ตลอดจนให้การศึกษากับครูและนักเรียน อาหารและบริการ มีอาหารว่างจัดให้บริการกับเด็กอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลจะต้องมีการทำ อย่างสม่ำเสมอ มีการบันทึกพัฒนาการเด็ก และจะต้องเก็บเป็นความลับ

แนวการจัดประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เนื่องจากการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลนั้นไม่ใช่เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ การใช้หลักสูตรไม่เหมือนกับการศึกษาระดับอื่น โดยเรียกการจัดหลักสูตรในระดับนี้ว่าเป็น “แนวการจัดประสบการณ์” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2536: 3) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของ แนวการจัดประสบการณ์นั้นเป็นแนวในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อให้ พัฒนารอบทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ไม่ได้คำนึงถึงการฝึกอ่านเขียน แต่คำนึงถึง ความสามารถของเด็กในแต่ละช่วงอายุเป็นหลัก ลักษณะของแนวการจัดประสบการณ์นี้จะแตกต่าง

สถาบันพัฒนาวิชาการและประเมินผล (2548: 26-29) ได้กำหนดตารางกิจกรรมประจำวัน และแนวการจัดกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

ตารางกิจกรรมประจำวัน

08.00–08.15 น.	รับเด็กเป็นรายบุคคล บันทึกคำพูดเด็ก พาไปห้องน้ำ
08.15–08.30 น.	เคารพธงชาติและสวดมนต์
08.30–08.40 น.	สำรวจการมาโรงเรียน สนทนาและตรวจสุขภาพ
08.40–09.00 น.	กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
09.00–10.00 น.	กิจกรรมสร้างสรรค์ และการเล่นตามมุม
10.00 -10.10 น.	พัก (รับประทานอาหารว่าง)
10.10–10.30 น.	กิจกรรมในวงกลม
10.30–11.00 น.	เล่นกลางแจ้ง
11.00–12.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
12.00–14.00 น.	นอนพักผ่อน
14.00–14.20 น.	เก็บที่นอน ล้างหน้า
14.20–14.30 น.	พัก (รับประทานอาหารว่าง)
14.30–14.50 น.	เกมการศึกษา
14.50–15.00 น.	เตรียมตัวกลับบ้าน

ซึ่งในทางปฏิบัติ ตารางนี้สามารถปรับเปลี่ยนแต่ละกิจกรรมเร็ว-ช้า หรือเรียงลำดับกิจกรรมใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชนและช่วงความสนใจของเด็กสำหรับกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนควรจัดนั้นมีจุดประสงค์และลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536: 13-21)

1. กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ การจัดกิจกรรมควรให้เด็กได้เคลื่อนไหว และแสดงออกด้วยตนเอง ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม อาจเป็นในลักษณะของการเคลื่อนไหวร่างกายตามคำสั่ง ตามสัญญาณที่ตกลงกัน หรือเคลื่อนไหวตามจินตนาการอย่างอิสระ โดยอาจมีเทพเพลงเครื่อง

2. กิจกรรมสร้างสรรค์ หรือศิลปะศึกษา ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การพิมพ์ การปั้น การพับ ตัด ฉีก ปะ การร้อย และการประดิษฐ์ ซึ่งต้องจัดให้เด็กเลือกทำตามความสนใจอย่างน้อยวันละ 2 กิจกรรมทุกวัน

3. กิจกรรมในวงกลม เป็นกิจกรรมที่เด็กมารวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับเนื้อหาของหน่วยการสอน และเป็นกิจกรรมเดียวกัน เช่น การฟังนิทาน การดูการสาธิตของครู การจัดที่นั่งควรวัดให้เด็กได้เห็นหน้าครู และสื่ออย่างชัดเจน เช่น นั่งในลักษณะครึ่งวงกลม วงกลม วงรี หรือรูปเกือกม้า ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะทางสติปัญญา ให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเนื้อหาของหน่วยการสอน ให้เด็กกล้าแสดงออกและมีระเบียบวินัย รวมทั้งทำให้เกิดความอบอุ่น เนื่องจากได้ใกล้ชิดกับครู

4. เกมการศึกษา เป็นสื่อเกมที่มีรูปแบบวิชาการ และกฎเกณฑ์ในการเล่น กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมทักษะด้านต่างๆ ของเด็ก และยังช่วยทบทวนเนื้อหาการสอน ทั้งนี้เกมการศึกษามีหลายชนิด ในด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดห้องเรียน มีความสำคัญต่อการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในวัยนี้เป็นอย่างมาก โรงเรียนควรได้จัดมุมกิจกรรมต่างๆ ให้เด็กเล่นในห้องเรียนดังนี้

1. มุมบ้าน ซึ่งอาจจัดเป็นลักษณะของบ้าน ร้านค้า วัด โรงพยาบาล ฯลฯ ทั้งนี้เป็นมุมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นบทบาทสมมติตามจินตนาการ ได้ฝึกการใช้ภาษารวมทั้งเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับเพื่อน สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในมุมนี้อาจเป็นเครื่องครัว เครื่องใช้ในบ้าน เครื่องแบบของคนอาชีพต่างๆ และตุ๊กตา ฯลฯ

2. มุมหนังสือ มีการจัดหาหนังสือ หรือภาพจัดวางไว้ให้เด็กได้อ่าน อาจจัดบรรยากาศที่จูงใจ โดยจัดที่นั่ง เสื่อ หมอนอิงให้เด็กได้นั่ง

3. มุมธรรมชาติ หรือมุมวิทยาศาสตร์ เป็นมุมที่เด็กจะได้ศึกษาหาความรู้ด้วยการสังเกตทดลองด้วยตนเอง จึงต้องจัดหาอุปกรณ์ เช่น เครื่องชั่ง ตัวอย่างเมล็ดพืช หินชนิดต่างๆ

4. มุมบล็อก หมายถึง แท่งไม้รูปลักษณะต่างๆ หรือวัสดุทดแทนอย่างอื่น เช่น ก่อถ่วง กระดาษ พลาสติก ซึ่งมีหลายประเภท ขนาด และจำนวนชิ้นต่างกัน การจัดมุมบล็อกควรแยกห่างจากมุมหนังสือ เนื่องจากเป็นมุมที่เวลาเล่นจะมีเสียงดัง

5. กระบะทราย การจัดกระบะทรายไว้เพื่อให้เด็กมีโอกาสตกแต่งเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวเด็ก เช่น เรื่องบ้าน จัดแบ่งเป็นส่วนบ้าน ต้นไม้ รั้ว ครูต้องหาอุปกรณ์ประกอบเหล่านี้เตรียมไว้

สรุปแนวการจัดประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มุ่งจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กก่อนระดับประถมศึกษา เพื่อพัฒนาให้ครบทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งคำนึงถึงความสามารถของเด็กในแต่ละช่วงอายุ โดยใช้กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหว และจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์หรือศิลปะ กิจกรรมในวงกลม เกมการศึกษา โดยแต่ละกิจกรรมสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดสภาพแวดล้อมการจัดห้องเรียน การจัดมุมกิจกรรมต่างๆ เช่น มุมบ้าน มุมหนังสือ มุมธรรมชาติ มุมบล็อก มุมกระบะทราย เป็นต้น

2.4 การบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรของสังคมที่มีค่ายิ่งคือทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาฉบับที่ผ่านมาและที่จะมีต่อไปล้วนฝากความหวังไว้ที่ทรัพยากรมนุษย์ ภิญญู สาทร (2517: 5) สำหรับงานบริหารบุคคล โดยเฉพาะนั้น ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการ และวงการศึกษาคือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารงานบุคคลากร

จากความคิดเห็นต่างๆ ของนักวิชาการและนักบริหารทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน
3. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถดึงดูด ชำรงรักษาและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะอยู่

งานบุคคล ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้อำนาจจะกำหนดแผนงานและโครงการ หรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากคนที่รับผิดชอบนั้น ไม่มีความรู้ความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของแผนงานและโครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรเป็นพิเศษจะต้องดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อที่จะได้มีขวัญ กำลังใจอันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528)

การบริหารงานบุคลากร คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้รับผลดีที่สุดในระยะเวลาสั้นที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็ต้องมีความสุข และมีความพอใจในการทำงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 3) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากร หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ อุทัย หิรัญโต (2533: 154) เน้นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวคนผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2523: 53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การเลือกคนเข้าทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้ความเป็นธรรม การให้โอกาสเจริญก้าวหน้า และการให้บำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงาน กิติมา ปรีดีดิติก (2532: 82) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530: 19) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้มา การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคคลในองค์การ ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก

บรรณานุกรม (2547: 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปนั้นมีความซับซ้อนกว้างขวางมาก เพราะเป็นกระบวนการต่างๆ ที่หน่วยงานจะต้องดำเนินงานเกี่ยวกับคน เพื่อให้คนทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531: 10) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การวางแผน
 - 1.1 การกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ
 - 1.2 การวางแผนจัดอัตรากำลังคน
 - 1.3 กำหนดแผนงาน
 - 1.4 กำหนดแผนบุคคล
 - 1.5 กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง
2. การสรรหา
 - 2.1 การคัดเลือก
 - 2.2 การรับสมัคร
 - 2.3 การสัมภาษณ์
 - 2.4 การทดลองปฏิบัติงาน
 - 2.5 การบรรจุแต่งตั้ง

3. การพัฒนาบำรุงรักษา
 - 3.1 การปฐมนิเทศ
 - 3.2 การฝึกอบรม
 - 3.3 การพิจารณาความดีความชอบ
 - 3.4 การจัดสวัสดิการ
 - 3.5 การจูงใจ
 - 3.6 สวัสดิการหรือประโยชน์แก่ลูก
 - 3.7 การประเมินผล
4. การบริหารงานบุคลากร
 - 4.1 การฝึกอบรม
 - 4.2 การลาศึกษาต่อ
 - 4.3 การประชุมสัมมนา
5. การให้พ้นจากงาน
 - 5.1 การดำเนินการทางวินัย
 - 5.2 การลาออก การเกษียณอายุ
 - 5.3 ทุพพลภาพและถึงแก่กรรม

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531: 10) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. การวางแผน
 - 1.1 การกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ
 - 1.2 การวางแผนจัดอัตรากำลังคน
 - 1.3 กำหนดแผนงาน
 - 1.4 กำหนดแผนบุคคล
 - 1.5 กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง
2. การสรรหา
 - 2.1 การคัดเลือก
 - 2.2 การรับสมัคร
 - 2.3 การสัมภาษณ์
 - 2.4 การทดลองปฏิบัติงาน
 - 2.5 การบรรจุแต่งตั้ง

3. การพัฒนา บำรุง รักษา

- 3.1 การปฐมนิเทศ
- 3.2 การฝึกอบรม
- 3.3 การพิจารณาความดีความชอบ
- 3.4 การจัดสวัสดิการ
- 3.5 การจูงใจ
- 3.6 การปกครองรักษาระเบียบวินัย

4. การประเมินผล

- 4.1 การลดการเพิ่มอัตรากำลังคน
- 4.2 การยุบเลิกหน่วยงาน
- 4.3 การหย่อนสมรรถภาพ
- 4.4 การออกจากงาน
- 4.5 การโยกย้าย
- 4.6 การเกษียณ

แกสเตเตอร์ (Casterter, 1976: 42-43) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติ ดังนี้

1. การวางแผน (planning)
2. การสรรหา (requirement)
3. การคัดเลือก (selection)
4. การบรรจุ (induction)
5. การประเมินผล (appraisal)
6. การให้ค่าตอบแทน (compensation)
7. การพัฒนา (development)
8. การปฏิบัติต่อเนื่อง (continuity)
9. การให้ความมั่นคงปลอดภัย (security)
10. การเจรจาต่อรอง (negotiation)
11. การให้ข่าวสาร (information)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานในเรื่องการสรรหา บำรุงรักษา พัฒนาให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 7) ได้กล่าวว่า เป้าหมายหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคลากร คือ การบรรลุเป้าหมายต่างๆ เหล่านี้ คือ มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ มีบรรยากาศ ความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานที่ดี ในบรรดาสมาชิกขององค์กร และมีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อม เพื่อให้เป้าหมายข้างต้นบรรลุตามที่ต้องการภารกิจ 3 ด้าน ที่ผู้บริหารต้องกระทำให้ผลลุล่วงไปเป็นอย่างดี คือ

1. ต้องสามารถได้คนดีที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงาน
2. ต้องรู้จักวิธีใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง
3. ต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะให้ทุ่มเทจิตใจช่วยกัน

ทำงานให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

อุทัย หิรัญโต (2533: 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร นั้น ผู้บริหารควรยึดหลักสำคัญดังนี้ คือ การจัดให้บุคลากรที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งเหมาะสมกับงานแล้ว ยังต้องให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน ให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนฐานะตำแหน่งและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญและกำลังใจ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน หากบุคลากรเหล่านี้ขาดขวัญกำลังใจ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติย่อมจะเป็นการที่จะให้งานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย และการบริหารบุคลากรจะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นส่วนที่สำคัญที่สุด คือการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจะช่วยให้การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารดำเนินไปด้วยความราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียนมีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักนี้มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ดังที่ สมใจ จุฑาวุฒิกุล (2530: 19-20) ได้กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกย่อๆ ว่า “4 M'S” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรประกอบไปด้วยระบบการบริหารงานบุคลากร การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและการดำเนินทางวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้คือ

วิจิตร ศรีสอาน (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531:7) ได้สรุปขอบข่ายงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ การกำหนดเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ

2. ารตอบสนองความต้องการด้านบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคคล การเลือกสรรบุคคล และการเตรียมบุคคลใหม่ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน

3. การชำระรักษาและพัฒนาบุคคลและการบริการ อันได้แก่ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง โยกย้าย และสวัสดิการ เป็นต้น

ดังนั้น ขอบข่ายงานบุคลากรที่สำคัญ ควรสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารบุคคลเป็นระบบที่มีโครงสร้างชัดเจน

2. การสรรหาบุคลากรได้บุคลากรทุกฝ่ายมีคุณภาพ ได้ทำงานตรงกับความสามารถ ความสนใจ และมีจำนวนเพียงพอ

3. มีการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ระบบการบริหารงานบุคลากร

ระบบการบริหารงานบุคลากรที่สำคัญมี 2 ระดับ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ละระบบมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นมาจากระบบอุปถัมภ์ ซึ่งไม่มีระบบหรือหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จะรับใครเข้าทำงานหรือจะแต่งตั้งให้ใครทำหน้าที่อะไรที่ไหนอย่างไรก็ได้ โดยถือเอาความใกล้ชิดหรือพรรคพวกเป็นหลัก จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบพรรคพวก หรือพวกพ้อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531: 16) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบอุปถัมภ์มี 3 ลักษณะ คือ

1) ระบบสายโลหิต คือ ถือว่าบิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชายคนโตก็มักจะได้ตำแหน่งนั้นก็สามารถนำลูกหลาน ญาติพี่น้อง เข้ารับตำแหน่งได้ด้วย

2) ระบบการแลกเปลี่ยน คือ การนำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่ง

3) ความชอบพอเป็นพิเศษ คือ เป็นการแต่งตั้งให้ผู้รับใช้ใกล้ชิดที่โปรดปราน

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) ได้ยอมรับกันว่า เป็นระบบการบริหารงานบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดในยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ระบบการบริหารบุคลากรที่ดีนั้น ควรจะเป็นระบบคุณธรรม เป็นระบบที่นิยมใช้กันในราชการโดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการประจำ ส่วนในทางธุรกิจจะใช้ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

โครงสร้างการบริหารงานบุคลากร

1. การจัดโครงสร้างตามการจำแนกชั้นยศ ตามการจำแนกวิทยฐานะ และตามการจำแนกตำแหน่ง

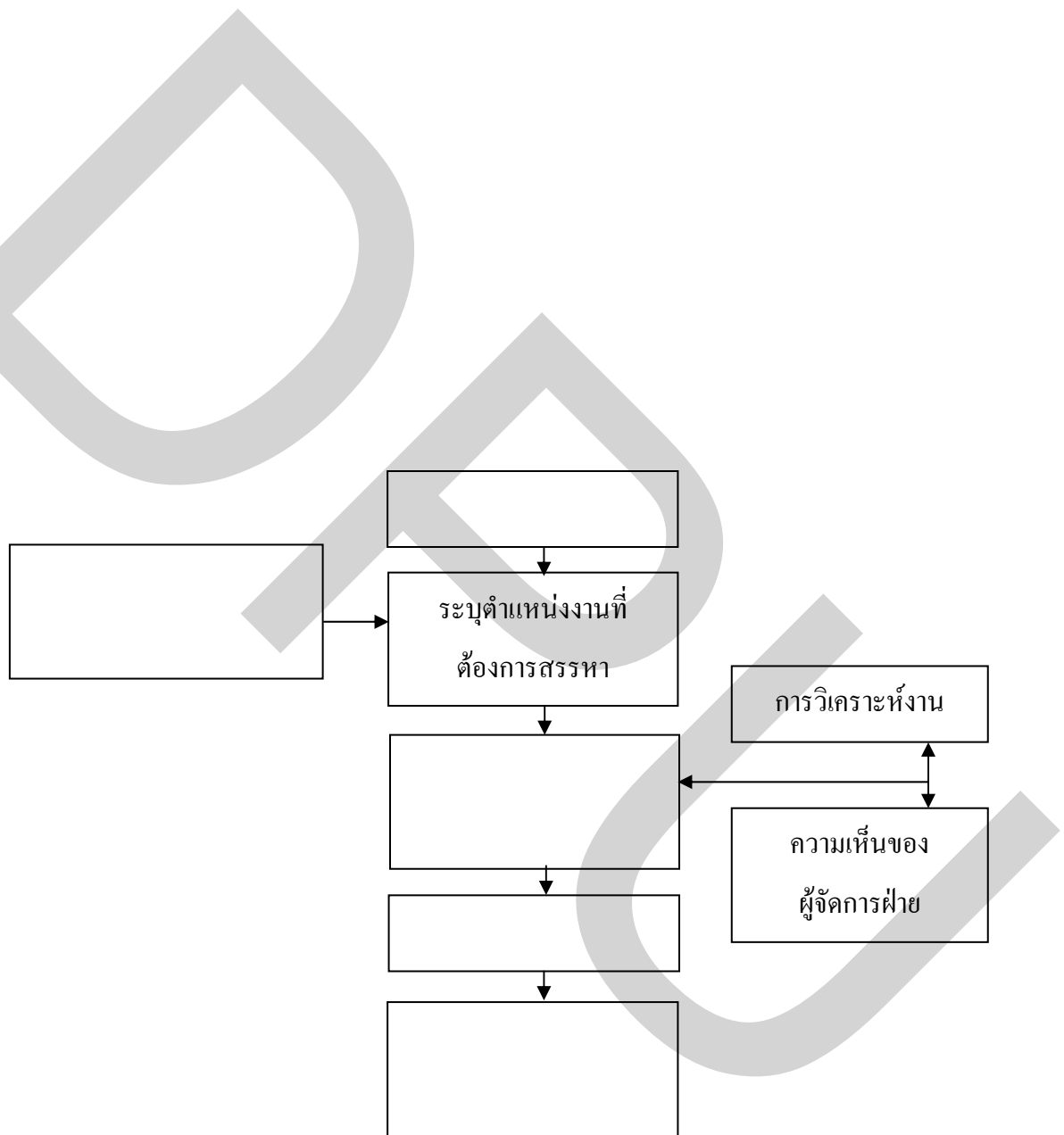
2. การจัดโครงสร้างของข้าราชการครู

3. การจัดโครงสร้างบุคลากรในโรงเรียน

การจัดโครงสร้างของบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ โครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน สถานศึกษาต่างๆ มีโครงสร้างและลักษณะงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษา เป็นต้องมีการจัดโครงสร้างบุคลากรขึ้น โดยเฉพาะ ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา องค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือผู้ร่วมงานบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและลักษณะเฉพาะที่เหมาะสม ความเข้าใจงาน การประสานงานกับผู้อื่นและหน่วยงานอื่น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนี้มีชื่อแตกต่างกันตามลักษณะของงานและสังกัด ได้แก่ ครู ผู้ช่วยครู พี่เลี้ยงเด็ก ผู้ดูแลเด็ก อาสาสมัคร ผู้ดูแลทำความสะอาด แม่ครัว ผู้บริหาร อาจารย์ในสถาบันอื่นๆ หัวหน้าสมาคมผู้ปกครอง นักจิตวิทยา นักโภชนาการ พัฒนาการ นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531: 126)

2.4.1 กระบวนการสรรหาบุคลากร

มงคล สิริจรเดชสกุล (2550: 9-14) กระบวนการสรรหาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งเริ่มจากการวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) และการร้องขอเป็นกรณีพิเศษจากผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ซึ่งจะนำมาสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา แผนอัตรากำลังขององค์กรเป็นสิ่ง



ภาพที่ 2.2 กระบวนการสรรหาบุคลากร

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2547)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หมายถึง การศึกษารายละเอียดของงานแต่ละงาน โดยผู้วิเคราะห์จะทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในเรื่องของกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมในการปฏิบัติงาน การใช้วัตถุดิบ การผลิตสินค้า การใช้บริการ สภาพการทำงาน วิธีปฏิบัติงาน และคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานนั้น ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติส่วนตัว การวิเคราะห์งานจะทำให้ผู้ทำการสรรหาทราบถึงรายละเอียดของงานในตำแหน่งที่จะสรรหา และทราบถึงระดับทักษะที่ผู้สมัครควรจะมี

คำบรรยายลักษณะงาน (Job description) หมายถึง ข้อความที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานทำงานอะไร อย่างไร โดยคำบรรยายลักษณะงานมีข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับรายละเอียดของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยสังเขป หน้าที่ และความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงื่อนไขในการจ้างงาน ซึ่งจากรายละเอียดเหล่านี้จะแสดงให้เห็นว่า หากองค์การต้องการจะคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน หรือจะประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าควรจะสรรหาบุคลากรอย่างไร และจากแหล่งใด ตลอดจนวิธีการคัดเลือกที่จะทำให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมมาทำงาน และยังให้ข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

การระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน (Job Specification) หมายถึง ข้อความที่แสดงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นที่เชื่อกันว่า หากบุคคลมีคุณสมบัติตรงตามที่ระบุไว้ จะสามารถทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังนั้นการระบุคุณสมบัติเฉพาะของงาน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ใช้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตามที่ปรากฏ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลนั้นๆ เข้าทำงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550: 122) ข้อมูลที่จะใช้ประกอบพิจารณาในการสรรหาและคัดเลือกได้มาจากแผนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังแรงงานที่คาดหวังว่าควรจะมีจำนวนและมีคุณสมบัติในงานแต่ละตำแหน่งตามที่ต้องการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เหมาะสม (job qualifications) ยังเหมาะสมอยู่หรือไม่ เหตุผลที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา กลายเป็นความจำเป็นขององค์กรยุคโลกาภิวัตน์เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (global change) มีความเร็วและรุนแรง องค์กรนอกจากต้องปรับตัวให้อยู่รอดปลอดภัยแล้วยังต้องพัฒนาตนเองให้สามารถเอาชนะคู่แข่งไปพร้อมกันด้วย ดังนั้นขอบเขตรายละเอียดของงาน (job description: JD) อาจไม่มีความเหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนไปหากผู้รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกเอา JD เก่าเป็นกรอบในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้สมัคร เท่ากับเป็นการผูกให้องค์กรล้าหลังถดถอย ไม่มีความสามารถที่จะแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้ ผู้ทำหน้าที่สรรหาต้อง

ขั้นตอนในการสรรหามีดังต่อไปนี้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550: 123)

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการสรรหาว่าเป็นการแสวงหากำลัง แรงงานเพื่อเป็นพนักงานประจำหรือชั่วคราว หรือจ้างเหมา (subcontracting) สำหรับงานประเภท ชนิดหรือตำแหน่งใด

2. พิจารณาหรือทบทวนการวิเคราะห์งาน แผนทรัพยากรมนุษย์และแผนการสรรหา

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบขออัตรากำลังคน (personnel requisition form)

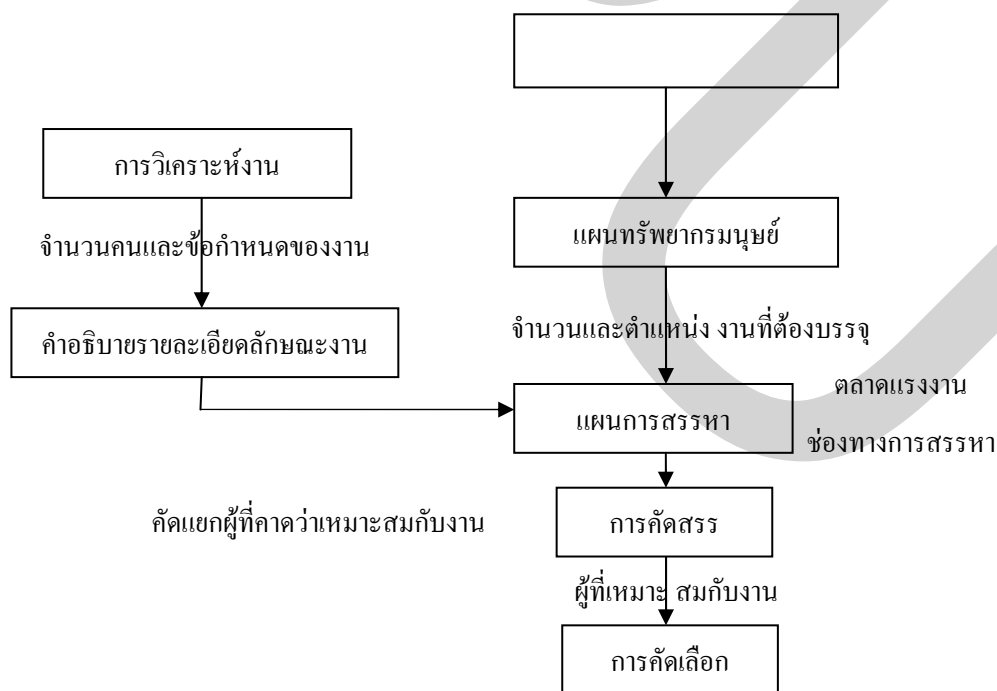
4. วิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียของการสรรหาจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอก เพื่อบรรจุในตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งตามแผน

5. วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องการกำลังแรงงานที่จะสรรหาและคัดเลือก

6. กำเนินถึงข้อเท็จจริงโดยพิจารณาถึงประโยชน์ที่เกิดกับองค์กร

7. อธิบายถึงแรงจูงใจอะไรที่คนอยากมาร่วมงานกับองค์กร หรือต้องการทำงานในตำแหน่งงานใดงานหนึ่ง

ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือก



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนในการสรรหาและคัดเลือก

ที่มา : ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550: 124)

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นไปอย่างรวดเร็วองค์กรจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การจัดการงานขององค์กรอาจต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบ่อยครั้งการเปลี่ยนแปลงอาจต้องมีตำแหน่งงานใหม่ หรือมีการยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อนหรือขยายขอบเขตงานหน้าที่ หรือรวมตำแหน่งงานให้มีความกระชับคล่องตัว ดังนั้นการวิเคราะห์งานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และควรวิเคราะห์งานทุกครั้งที่มีการสรรหาบุคลากร

ความหมายของการสรรหาบุคคล

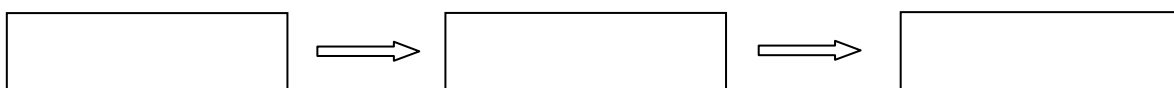
Dale (1978) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ การดึงดูดผู้สมัครงานโดยการจูงใจให้เขามาที่องค์กรเพื่อสมัครทำงาน ขึ้นอยู่กับการประชาสัมพันธ์ขององค์กรนั้น

Flippo (1984) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการเสาะแสวงหาบุคลากร และจูงใจให้บุคคลนั้นๆ เข้ามาสมัครงานในหน่วยงาน การสรรหาจึงเป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดว่ามีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ใด

Davis and Werther (1993) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการค้นหาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

ฉันทูพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 88) ได้กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจที่จะรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิค วิธีการแยกบุคคลออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉันทูพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 89) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลา รวมทั้งค่าใช้จ่าย



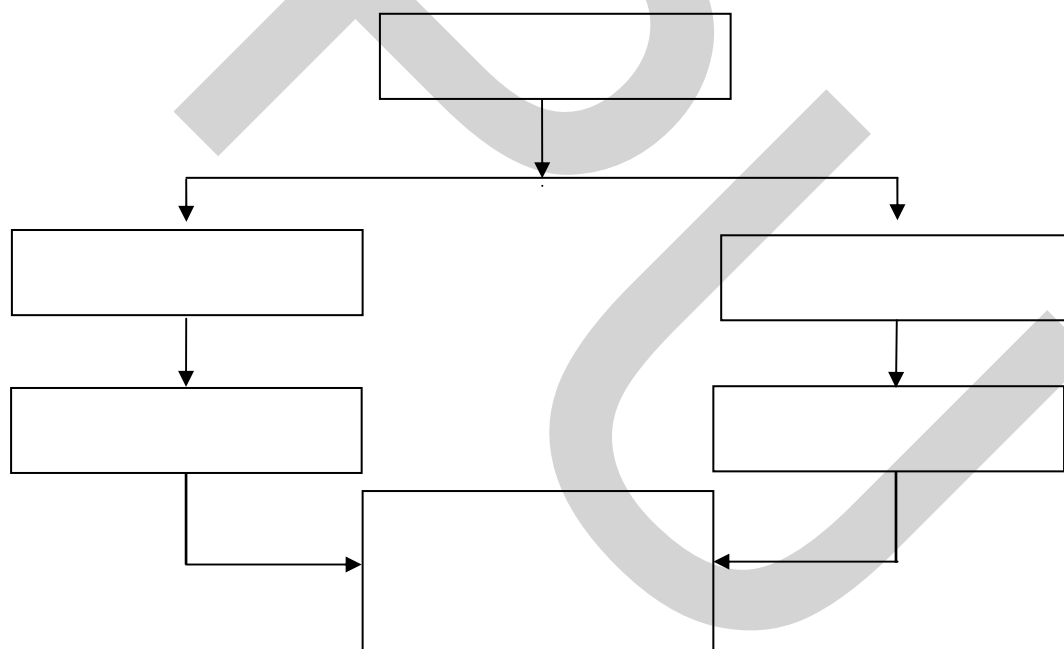
ภาพที่ 2.4 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้าทำงาน

ที่มา : ฉันทูพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 89)

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถ้าการสรรหาบุคลากรไม่สามารถค้นหาและดึงดูบุคคลที่มีความเหมาะสมให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรได้ ก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองในอนาคตได้ หรือถ้าการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การวางแผนการสรรหา

การวางแผนการสรรหาบุคลากรนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสรรหา ควรจะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้สามารถสื่อข้อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่บริษัทต้องการได้โดยตรงมากที่สุด เช่น พิจารณาว่าควรใช้โฆษณาทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือการติดต่อกับกลุ่มอาชีพ หรือสำนักงานจัดหางาน เป็นต้น นอกจากนี้ การวางแผนการสรรหา ยังรวมไปถึงการพิจารณาแหล่งที่จะไปสรรหาอีกด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)



ภาพที่ 2.5 แหล่งและวิธีการสรรหาบุคคล

ที่มา : สุภาพร พิศาลบุตร (2546)

การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก

การสรรหาบุคคลจากภายนอกเป็นกระบวนการที่ชักจูงบุคคลให้มาสมัครเข้าทำงาน มากๆ โดยยึดหลักว่ายังมีคนสมัครมากยิ่งดี เพื่องานกระบวนการขั้นต่อไปคือการคัดเลือกจะได้มี โอกาสเลือกคนที่มีคุณภาพสูงได้มากขึ้น ดังนั้นกระบวนการสรรหาจึงเป็นกระบวนการบวก คือยัง ไม่มีการคัดออกในกระบวนการนี้ ซึ่งต่างกับกระบวนการคัดเลือกอันเป็นกระบวนการลบเพราะมุ่ง ที่จะให้ได้เฉพาะคนที่เหมาะสมเท่ากับจำนวนตำแหน่งเท่านั้นจึงต้องมีการคัดไว้และคัดออก กระบวนการสรรหาบุคคลจากภายนอกมีเทคนิคอยู่ 5 ประการที่พอจะยึดเป็นแนวปฏิบัติได้สภาพ งาน และสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์การหรือสถาบัน คือ (สุพิน พรหมไชย, 2539: 25-26)

1. โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือหนังสือข่าวสารของ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งวิธีการนี้ควรระบุรายละเอียดความต้องการของงานอย่างเจาะจง และชี้ให้เห็นถึงโอกาสความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้เมื่อ ได้รับการคัดเลือกแล้ว การโฆษณาลักษณะนี้จะพบเห็นบ่อยในการ โฆษณาหาบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้า ทำงานในวงการธุรกิจทั่วไป

2. โดยการสัมมนาร่วมกับอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เพื่อสรรหาบุคคลที่ สำเร็จ การศึกษาตามสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ ในบางองค์การจะลงทุนจัดให้มีการสัมมนาและ เชื้อเชิญศาสตราจารย์และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ เข้าร่วมในการสัมมนาโดยออกค่าใช้จ่าย ค่าเดินทาง และค่าที่พักให้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการที่จะชี้แจงความต้องการกำลังคนปัจจุบัน และอนาคตให้ทราบ

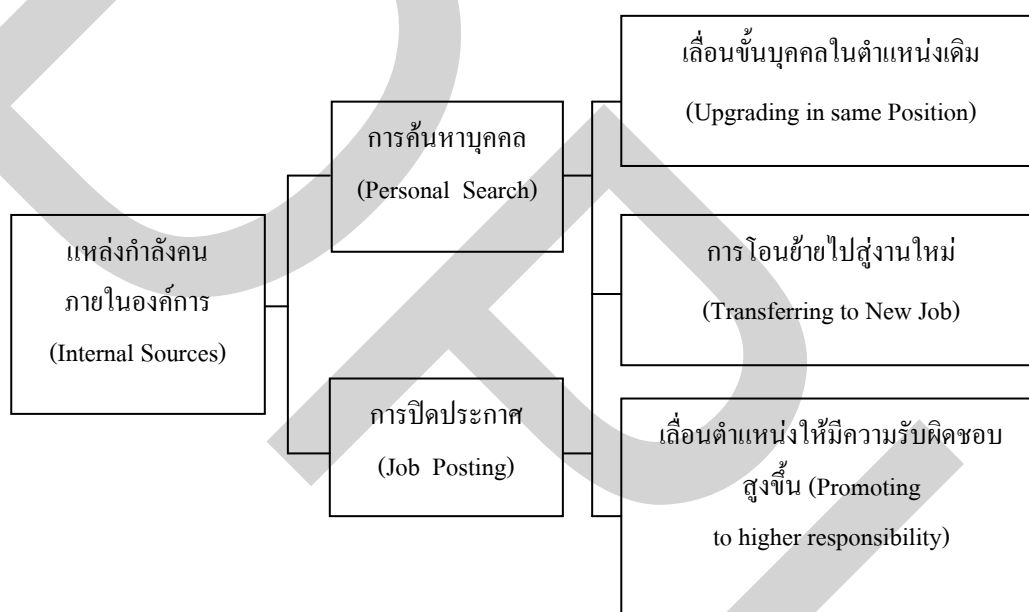
3. โดยบริษัทให้คำปรึกษาด้านกำลังคนกับผู้บริหารขององค์การต่างๆ ในประเทศเรา ยังไม่มีธุรกิจด้านนี้ทำอย่างเป็นล่ำเป็นสัน จะมีก็เป็นเพียงสำนักงานจัดหางานซึ่งเป็นงานระดับการ ใช้จ่ายแรงงาน

4. การบริการรับผู้สมัคร มีลักษณะคล้ายงานของกรมแรงงาน วิธีการนี้ในต่างประเทศ มักมุ่งในการให้บริการเป็นกลุ่มแรงงานกลุ่มใหญ่ๆ ซึ่งจะมีประวัติ คุณสมบัติของบุคคลและ ตำแหน่งทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่มิงานทำแล้ว วิธีการนี้จะเป็นวิธีที่อาจจะได้บุคคลที่มี ประสบการณ์หลายระดับแตกต่างกันไป ซึ่งอาจมีความต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน เป็นต้น

5. โดยสมาคมอาชีพต่างๆ วิธีการนี้เป็นวิธีการสรรหาที่กว้างขวางมาก เพราะแต่ละ สมาคมมักจะมิงานครอบคลุมทั้งประเทศที่จะบริการในด้านเป็นตลาดแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ของแต่ละสมาคม ผู้ต้องการสมัครงานจะกรอกใบสมัครทิ้งไว้ที่สมาคมและหน่วยงานต่างๆ ก็จะมา สรรหาเพื่อการคัดเลือกของตนต่อไป

การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายใน

การสรรหาบุคคลจากภายใน เป็นการสรรหาโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลภายใน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่ว่างลง หรือที่ตั้งตำแหน่งขึ้นใหม่ การสรรหาตามแนวปฏิบัตินี้จึงต้องเกี่ยวข้องกับงาน โอนบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง และการบำรุงขวัญ การเลื่อนตำแหน่งบุคคลเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจ ให้รางวัลในความสามารถในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก การสรรหาบุคคลจากภายในจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรภายในองค์กร (สุพิน พรหมไชย, 2539: 27)



ภาพที่ 2.6 วิธีการสรรหาบุคลากรในองค์กร

ที่มา : Richard D. Irwin (1977)

การสรรหาแบบบูรณาการ

การสรรหาแบบบูรณาการเป็นการประสานกิจกรรมการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและภายในองค์กรเข้าด้วยกัน เพราะในการวางแผนกำลังคนมีช่องว่างระหว่างการคาดคะเนกำลังคนในอนาคต กับกำลังคนที่มีอยู่ที่เป็นกำลังของหน่วยงานในปัจจุบัน ช่องว่างนี้จะสามารถขจัดไปด้วยการใช้แผนงานเฉพาะได้ เช่น การพัฒนาและการสรรหา โปรดดูแผนการวางแผนกำลังคนกับการสรรหาบุคคลกับการสรรหาบุคคลแบบบูรณาการ นโยบายการสรรหาบุคคลของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานในองค์กรหรือ

1. คัดเลือกได้ผู้สมัครที่มีคุณภาพดีที่สุดหรับตำแหน่งใดๆ ก็ตามที่ว่างลง โดยมีต้องอ้างถึงอายุ เพศ ผิว หรือเชื้อชาติ
2. บรรจุบุคคลลงในตำแหน่งที่ว่างลง โดยการเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในองค์กรเมื่อมีบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการระบุไว้
3. ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต่างๆ ในระบบโรงเรียน

2.4.2 กระบวนการสรรหาบุคคลของสถานศึกษาปฐมวัย

นโยบายการสรรหาบุคคลและระเบียบปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายแล้วก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาให้เพิ่มขึ้นๆ ไปเพื่อสนองกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ Castetter ได้เสนอกระบวนการสรรหาบุคคลไว้เป็น 5 ขั้นตอนด้วยกันกระบวนการทั้ง 5 ขั้นนี้เป็นแผนงานที่จะสนองเป้าหมายของการสรรหา กำหนดผู้ที่จะทำการสรรหาและวิธีการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กระบวนการนี้ยังจะทำหน้าที่เชื่อมโยงกับกระบวนการอื่น และกระบวนการย่อยๆ ในเรื่องหน้าที่ของบุคลากรด้วย เช่น การพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีดังนี้ (สุพิน พรหมไชย, 2539: 28-30)

ขั้นที่ 1 จัดทำนโยบายการสรรหาบุคคล

นโยบายการสรรหาบุคคลและการจ้างบุคคลสมัยใหม่จะขึ้นกับคณะกรรมการของหน่วยงาน โดยที่นโยบายเป็นกฎเกณฑ์ของการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคคลที่รับผิดชอบได้ทำงานการสรรหาได้ถูกต้อง นโยบายจะต้องเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาได้รับทราบถึงระเบียบและวิธีการปฏิบัติและอื่นๆ

ขั้นที่ 2 ทำแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล

แผนงานการสรรหาบุคคลในด้านการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับผิดชอบงานหลายฝ่าย เช่น คณะกรรมการการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหาร ผู้บริหารบุคคล และผู้ทำการสรรหา ส่วนในองค์กรแบบอื่นๆ ที่จะกำหนดประเภทของบุคคลที่ระบบงานต้องการความสามารถของบุคคล เงื่อนไขการจ้าง ตำแหน่งและสถานที่ที่ผู้สมัครจะปฏิบัติงาน เหล่านี้เป็นงานที่ต้องตัดสินใจและกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะมีการนำนโยบายไปใช้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่ต้องพิจารณาถึงขนาดและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ ปริมาณของบุคคล ความต้องการบุคคลเพิ่มเติม และงบประมาณ คณะกรรมการจะต้องให้แนวทางและวิธีการแต่ละขั้นตอนของแผนการสรรหาให้แก่ผู้ได้รับมอบหมายอำนาจระดับรองลงไปสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามความมุ่งหมายด้วย

ขั้นที่ 3 พัฒนาความสามารถของบุคคล

กระบวนการสรรหาบุคคลจากภายในและภายนอกระบบ แต่การพัฒนาความสามารถของบุคคลจะเน้นที่แหล่งบุคลากรภายในระบบ โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความสามารถถึงขนาดในตำแหน่งหน้าที่และสรรหาบุคคลที่ได้รับการพัฒนาถึงขั้นแล้วบรรจุเข้าตำแหน่งที่ว่าง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นโยบายการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลในองค์กรนั้นได้รับการสนับสนุนให้กระทำการมากกว่าการสรรหาบุคคลจากภายนอก การสรรหาบุคคลภายนอกมักนิยมกระทำเมื่อบุคลากรภายในที่มีอยู่ ไม่มีคุณสมบัติที่จำเป็นตามความต้องการขององค์กรเท่านั้น และโดยทั่วไปก็มักกระทำกับตำแหน่งงานระดับต่ำ หรือตำแหน่งงานระดับสูงมากเป็นส่วนใหญ่

การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก แหล่งกำลังภายนอกมีมากและแตกต่างกัน เช่น จากวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สถาบันผลิตผู้สำเร็จวิชาชีพต่างๆ สำนักงานจัดหางานทั้งของรัฐและเอกชน สมาคมต่างๆ จากการโฆษณาตามสื่อมวลชน จากระบบงานขององค์กรอื่นๆ

ขั้นที่ 4 ประสานงานการแสวงหาบุคคล

งานขั้นนี้เป็นการประสานงานร่วมกันในกิจกรรมการแสวงหาบุคคล โดยเฉพาะสำนักงานกลางขององค์กร จะมีบทบาทสำคัญในการประสานงานระหว่างผู้สมัครกับองค์กร เพราะโดยทั่วไป การสรรหาบุคคลจะถูกกำหนดให้ทำกันที่สำนักงานกลาง และที่นี้เองจะเป็นสถานที่ที่จะเป็นที่ชักชวนให้คนมาสมัคร เพราะจะเป็นผู้จัดการรายละเอียด หรือชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการสมัคร ทำตารางเวลาการสัมภาษณ์ และดูว่าผู้สมัครจะมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการคัดเลือกในขั้นต่อไปหรือไม่ ผู้ต้อนรับจึงต้องมีความรู้ในเรื่องงานของตำแหน่งที่ว่างที่จะสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นอย่างดี และสร้างเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน

ขั้นที่ 5 ควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล

ไม่ว่างานอะไรที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรหรือหน่วยงาน ย่อมต้องมีการประเมินค่าในลักษณะของการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิผลเพียงใดในการสรรหาบุคคลก็เช่นกัน ก็ต้องมีการตรวจสอบ ประเมินค่า และควบคุม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ โดยมีขอบข่ายของงานในเรื่องต่อไปนี้

1. บริการต่างๆ ที่จะทำให้การสรรหาที่คาดหวังไว้
2. ค่าใช้จ่ายในการสรรหาสมเหตุสมผลกับผลที่จะได้รับ
3. การสรรหาจะช่วยให้กระบวนการคัดเลือกผู้สมัคร
4. ความพยายามอย่างถึงขนาดในการสรรหา จะทำให้เป็นหลักประกันว่าองค์กร จะได้บุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ

5. ป้องกันค่าใช้จ่ายทางอ้อมในการสรรหาบุคคล

สรุป กระบวนการสรรหาบุคลากร หมายถึง องค์ประกอบของขั้นตอนการได้มาซึ่งบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การเลือกสรร การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบรรจุแต่งตั้ง

1. การวางแผนกำลังคน

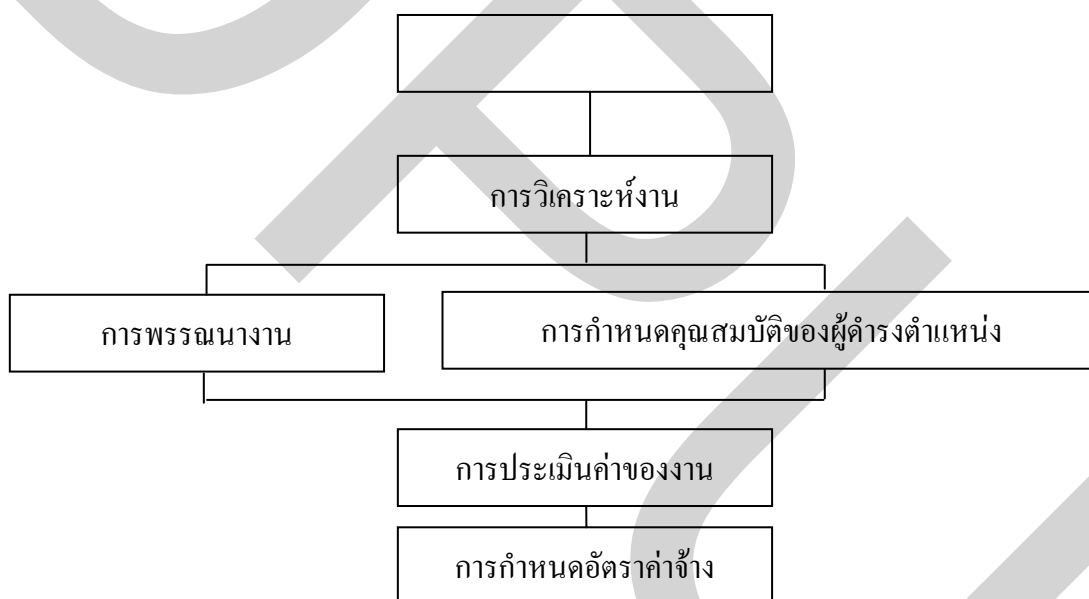
อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 3-5) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ ชื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปดำเนินการในอนาคต แผนอาจเป็นของบุคคลหรือองค์กรก็ได้ เมื่อมีแผนแล้วผู้ปฏิบัติตามแผนสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำงานได้ และในการทำงานนั้นก็คงต้องมีปัจจัยสำคัญตามหลักการ คือ ต้องมีคน มีเงิน มีวัสดุเครื่องใช้ และมีระบบการจัดการที่ดี

สมคิด บางโม (2552: 83) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการจัดเตรียมการตัดสินใจขั้นชุดหนึ่ง สำหรับการกระทำในอนาคต โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2533: 652) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการดำเนินการวางแผนบุคลากร ไว้ดังนี้

1. สำรวจความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากปัญหา การดำเนินงานขององค์กร
2. ความต้องการของผู้บริหารและปัญหาการทำงานของบุคลากรที่สามารถแก้ไขได้ด้วย
3. เสนอแนะโครงการพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็นและลำดับความสำคัญเร่งด่วน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ให้ความเห็นชอบและตัดสินใจ
4. จัดทำแผนงานพัฒนาบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมด้วยรายละเอียดของกลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่จะเข้าไปรับการพัฒนา ชื่อ โครงการ เหตุผลความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของโครงการรวมทั้งเนื้อหาวิชา เทคนิควิธีการ และระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาด้วย
5. จัดหางบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เอกสาร รวมทั้งวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการถ่ายทอด โดยใช้เทคนิควิธีการที่ได้ผลในการพัฒนา
6. เตรียมบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนา โดยการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาตามเงื่อนไขที่กำหนด มีการแจ้งให้ทราบเหตุผลความจำเป็น รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับ และให้ผู้ที่จะเข้ารับพัฒนาเตรียมตัวศึกษาโครงการและเอกสารล่วงหน้าเท่าที่จะสามารถจัดให้ได้
7. กำหนดรายละเอียดวิธีการในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ ทั้งในแง่ของการจัดโครงการเพื่อตรวจสอบว่ามีปัญหาอุปสรรค หรือข้อขัดข้องประการใดบ้าง และในแง่ของการ

การวางแผนกำลังคน คือ การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ว่าคนที่ต้องการเพิ่มขึ้นนั้นเป็นคนประเภทใด มีความสามารถรู้ ความชำนาญทางใด สามารถหาได้จากแหล่งไหน ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล การวางแผนกำลังคนประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน ลักษณะของงาน คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน และการกำหนดอัตราจ้าง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง



ภาพที่ 2.7 การวิเคราะห์งานเพื่อการวางแผนกำลังคน

ที่มา : พรพิมล วิริยะกุล (2546)

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ การเก็บรวบรวมงานและกิจกรรมที่ทำอยู่รวมทั้งบุคลากรและตำแหน่งต่างๆ ที่มี เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่ามีงานอะไรบ้าง ตำแหน่งต่างๆเหมาะสมหรือไม่ จำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานหรือมีบุคลากรมากเกินไป คุณสมบัติของบุคลากรเหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์งานจะช่วยให้การวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

2. ลักษณะงาน (Job Description) คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยทั่วไปจะประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

- ชื่องานหรือชื่อตำแหน่ง
- ชื่อสังกัด
- ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น
- เงินเดือน / ค่าจ้าง
- ลักษณะงาน
- สถานที่ปฏิบัติงาน
- หน้าที่ความรับผิดชอบ

3. คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง (Job Specification) คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นการกำหนดลักษณะเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ไว้ เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยทั่วไปประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

- ชื่องานหรือชื่อตำแหน่ง
- เพศและวัย
- การศึกษา
- ประสบการณ์
- สุขภาพ
- ความสามารถพิเศษอื่นๆ

4. การประเมินค่าของงาน (Job Evaluation) คือ การประเมินหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่างๆ ว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใด เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างงานตำแหน่ง และการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้อควรพิจารณาในการประเมินค่าของงาน ควรยึดหลักดังนี้

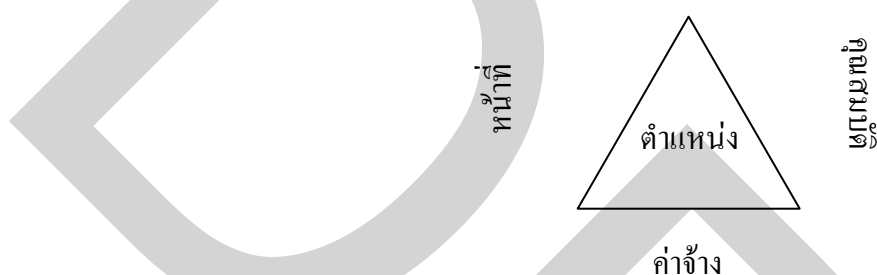
- ระบบการประเมินต้องใช้ระบบเดียวกันสำหรับงานทุกชนิด
- การประเมินงานเป็นการวัดค่าของงาน ไม่ใช่วัดค่าของบุคคล
- การประเมินงานเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่มีผลกระทบต่อค่าแรงงานเสมอ
- การประเมินต้องมีความยุติธรรม

5. การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพในการทำงานของคนงาน

เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่พนักงานได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ แม้จะป่วย ลา หรือขาดงานบ้างก็ยังได้รับเต็มจำนวน

พรพิมล วิริยะกุล (2546) ได้กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่ง (Job Position) ของการวางแผนว่าจะรับคนงานเข้ามาจะต้องกำหนดตำแหน่งว่าจะให้มาทำงานในตำแหน่งอะไร มีความรับผิดชอบอย่างไร ได้รับค่าจ้างแรงงานเท่าใด



ภาพที่ 2.8 ภาพองค์ประกอบของตำแหน่ง

ที่มา : พรพิมล วิริยะกุล (2546)

วัตถุประสงค์ของการกำหนดตำแหน่งมีอยู่ 2 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ การสามารถใช้งานให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right Job.) และการให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างแรงงาน นั่นคือทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อยตามสัดส่วน

2. การเลือกสรร

การประชาสัมพันธ์ให้คนมาสมัครงานในตำแหน่งที่ประกาศโดยใช้ชื่อตำแหน่ง (functional title) และคุณสมบัติเฉพาะแต่ละตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการกรองผู้สมัครจากตลาด ผู้ที่สนใจงานจึงพิจารณาคุณสมบัติของตนเองว่าตรงกับตำแหน่งงานที่ประกาศจึงสมัครงาน ซึ่งผู้สมัครเองก็เป็นฝ่ายเลือกงาน และเลือกองค์กร กล่าวคือนอกจากผู้สมัครจะตรวจสอบคุณสมบัติของตนเองแล้ว ยังต้องพิจารณาปัจจัยภาพพจน์ ลักษณะงาน ผู้บริหาร ฐานะขององค์กร ประกอบการตัดสินใจ เมื่อผู้สมัครกรอกประวัติ หรือเขียนประวัติ (resume) แล้วส่งมายังองค์กรเพื่อให้องค์กรพิจารณา (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550: 130-133)

การตรวจสอบข้อมูลประวัติของผู้สมัคร ผู้ที่มีหน้าที่จะตรวจสอบความสมบูรณ์ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความชัดเจนของชื่อ นามสกุล

2. ที่อยู่ ที่ติดต่อได้สะดวก
3. วัตถุประสงค์ในการสมัครงาน
4. จุดแข็งของผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
5. ข้อมูลการศึกษา
6. ประสบการณ์ที่ตรงกับงาน
7. ทักษะที่สามารถใช้กับงานได้ดี
8. ข้อมูลอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ
9. ภาษาที่ใช้บ่งบอกถึงความคิดเชิงบวก
10. ความสามารถในการใช้ภาษาเขียน
11. ความสามารถในการเขียนประโยคที่กระชับ
12. การขาดตกข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญ

การเลือกสรรมีประโยชน์มากต่อการคัดเลือกอย่างมาก เพราะขั้นตอนในการคัดเลือก อาจจะมีการทดสอบ การสัมภาษณ์ หรือทั้งสองวิธีผสมกัน ซึ่งขั้นตอนเลือกสรรเป็นการกลั่นกรอง คุณสมบัติของผู้สมัครว่าถูกต้องหรือไม่ โดยเฉพาะหน่วยงานราชการจะมีการตรวจอย่างละเอียด หากผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิ์ของผู้สมัครและนำไปสู่การร้องเรียนอ้างสิทธิ์และความเป็นธรรม

การคัดเลือก

วัตถุประสงค์ของการคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการตัดสินใจที่คัดเลือกผู้สมัคร ที่มีคุณสมบัติตรงกับงานและคาดว่าผู้สมัครน่าจะทำงานได้ดี การคัดเลือกที่นิยมปฏิบัติมีอยู่ 3 วิธี ได้แก่

1. การทดสอบข้อเขียน ซึ่งเป็นการสอบเอาความรู้เกี่ยวกับความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะตำแหน่ง และทดสอบทัศนคติ
2. การสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมุ่งที่ค้นหาพฤติกรรมและทัศนคติ
3. การทดสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์

เมื่อได้สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครแล้ว จากนั้นก็ดำเนินการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

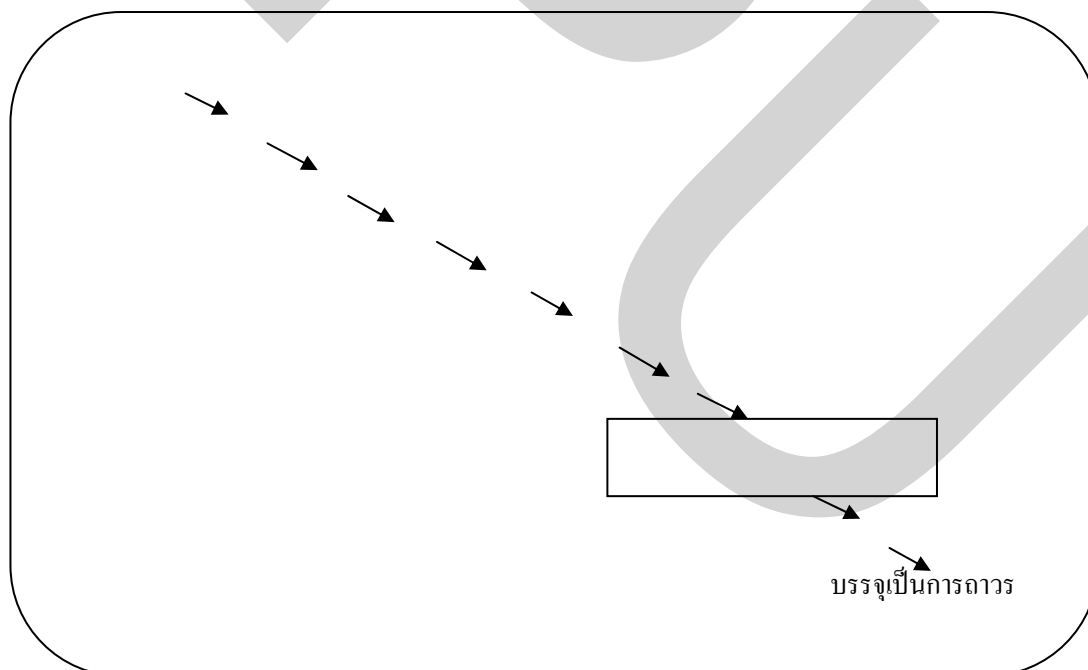
1. ตรวจสอบคุณสมบัติ ได้แก่ ตรวจสอบว่ามีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามที่ต้องการหรือไม่ ขาดคุณสมบัติพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่
2. วัดความรู้ ความสามารถ มีหลายวิธี ที่นิยมใช้กันทั่วไปคือการสอบ ซึ่งแยกเป็นสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ บางองค์การอาจพิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานเดิม

3. การสัมภาษณ์ เป็นการเรียกผู้สมัครมาพบพูดคุยเพื่อดูบุคลิก ลักษณะกิริยาท่าทางการพูดจา ตลอดจนคุณไหวพริบและเชาว์ปัญญา บางตำแหน่งอาจไม่ต้องวัดความรู้ความสามารถ เพียงแต่เชิญมาสัมภาษณ์ก็เพียงพอแล้ว โดยเฉพาะผู้ผ่านงานมานานหรือผู้ที่จะบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งสูงๆ ซึ่งจะพิจารณาจากประวัติการศึกษาและประวัติการทำงาน

4. ตรวจสอบสุขภาพ เพื่อถนอมร่างกายแต่คนมีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยให้แพทย์เป็นผู้ตรวจโดยตรง เพราะตำแหน่งงานบางตำแหน่งอาจต้องการผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์เป็นพิเศษ การตรวจสอบสุขภาพจะช่วยให้คัดเลือกได้คนที่เหมาะสม

5. การให้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก กล่าวคือ เมื่อเลือกได้คนมาแล้วก็ให้ทดลองทำงานจริงๆ สักช่วงเวลาหนึ่งก่อน ถ้าพิสูจน์ตนเองว่าทำงานได้ ความประพฤติดี จึงจะรับไว้เป็นการถาวร

การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ถ้าพิจารณาตามแนวปฏิบัติที่องค์กรต่างๆ กระทำอยู่ อาจเขียนเป็นขั้นตอนได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.9 ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ที่มา : สมคิด บางโม (2552: 156)

3. การปฐมนิเทศ

ศิริเวช รัตนสุวรรณ (2543: 94) กล่าวว่า การปฐมนิเทศหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จุดประสงค์ของการปฐมนิเทศก็คือ ต้องการให้พนักงานใหม่สามารถปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายโดยปราศจากความกลัว เพราะผู้ปฏิบัติงานใหม่นั้นย่อมใหม่ต่อสถานที่ ต่อลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมอื่นๆ ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลได้เต็มที่

การปฐมนิเทศ เป็นการอบรมให้กับบุคคลที่เข้าสู่องค์กรใหม่ๆ ว่าหน่วยงานมีนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพการจ้างและเป็นการจัดข้อสงสัยต่างๆ ของผู้เข้ามาสู่องค์กรใหม่ๆ ดังที่ วิจิตร อวาทกุล (2540: 83) กล่าวว่าไว้ว่า การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้จักคุ้นกับหน่วยงานอันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้นเป็นการเสริมงานพนักงานสัมพันธ์อีกด้วย ส่วนในวงการศึกษา นั้น เมื่อมีครูใหม่เข้ามาสอนที่โรงเรียน ผู้บริหารหรือครูใหญ่ควรจัดปฐมนิเทศครูเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูเหล่านั้นมีความคุ้นเคยกับโรงเรียน และรับทราบงานในหน้าที่ ตลอดจนเรื่องราวต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ปรัชญาการศึกษา นโยบายและแผนงาน ประวัติความเป็นมา สภาพของชุมชน งานบุคลากร การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติตาม โครงการสอน บันทึกการสอน บทบาทของครูใหม่ที่จะต้องปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ บริการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีให้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และสวัสดิการต่างๆ ที่พึงจะได้รับ

ชาญชัย ลิวตริงสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประสาธน์ (2530: 161-162) กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่า เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้ามา ให้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ ไปเกี่ยวกับองค์กรที่เขาสังกัดอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะ โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร บทบาทขององค์กรที่มีต่อภายนอกในหน้าที่ ที่พนักงานจะทำ ระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคลและสถานที่ที่สำคัญๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้รู้สึกว่าตนไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือเป็นส่วนเกินขององค์กรนั้นๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติมีความรู้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำครู หรือบุคลากรใหม่ ซึ่งยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับองค์กรให้รู้จักองค์กรหรือโรงเรียนใหม่ รู้จักโครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง ระเบียบข้อบังคับ สิทธิหน้าที่ โครงการสอน บันทึกการสอน ผู้ร่วมงาน

4. การมอบหมายงาน

วัฒนา ครุสวัสดิ์ (2544: 93) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงาน (Delegation) คือ การมอบหมายงานให้ผู้อื่นนั้นควรจะให้อำนาจในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่เขาต้องรับผิดชอบด้วย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530: 45) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงาน คือ การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการกระจายอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด

ประโยชน์ของการมอบหมายงาน (วัฒนา ครุสวัสดิ์, 2544: 94)

1. ทำให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น โดยสามารถนำเวลาไปทำกิจกรรมงานอื่นๆ ได้เช่น การแก้ปัญหาทางาน หรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2. เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางหนึ่ง

3. เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการเป็นหัวหน้างานในอนาคตซึ่งอาจถือว่าเป็นการประเมินศักยภาพของเขาไปด้วย

5. การให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก กล่าวคือ เมื่อเลือกได้คนมาแล้วก็ให้ทดลองทำงานจริงๆ สักชั่วระยะเวลาหนึ่งก่อน ถ้าพิสูจน์ตนเองว่าทำงานได้ ความประพฤติดี จึงจะรับไว้เป็นการถาวร

ฉัตรภูพันธ์ เขจรันนันทน์ (2545: 108) ได้ให้ความหมาย การทดลองงาน หมายถึง ระยะเวลาการทดลองสำหรับบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสให้องค์การในฐานะผู้จ้างและบุคลากรใหม่ในฐานะผู้จ้างได้ศึกษาและทำการตัดสินใจในว่าทั้งสองฝ่ายจะสามารถร่วมงานได้หรือไม่ โดยทั่วไป องค์กรปกติจะกำหนดช่วงเวลาทดลองงานตามความเหมาะสม อย่างน้อย 30 วัน ถึง 1 ปีแล้วแต่ประเภทธุรกิจขององค์กรแต่องค์กรขนาดใหญ่จะทดลองงานประมาณ 3 เดือน โดยในช่วงเวลาที่ทดลองงานสามารถเลิกจ้างได้ทันทีเมื่อขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกขององค์กรได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

6. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

การนำระบบคุณธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการจัดการงานบุคคลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเครื่องมือมาวัดว่าบุคคลในองค์กรแต่ละคนมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงานก็อาจจะมีการประเมินผลอย่างง่าย ๆ โดยการสอบข้อเขียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถ ความถนัด และสอบสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพและทัศนคติ เมื่อเข้าทำงานแล้วจะต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า

สมคิด บางโม (2552: 157-160) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตัดสินว่า คนทำงานได้ผลเท่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือต่ำกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และคําค่า เงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่มีสิ่งที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

การประเมินผลบุคลากรอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 ส่วน คือ

(1) ประเมินผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งในแง่ของ ปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ งานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

(2) ประเมินคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคี มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

โดยปกติจะประเมินควบคู่กันไปทั้งสองอย่าง นอกจากนี้ ยังอาจกำหนดคุณลักษณะ เฉพาะที่จะใช้ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากงานอื่นๆ เช่น การรักษา ความลับ ความอดทนต่อความยากลำบาก ความสามารถในการพูดเสนอรายงาน เป็นต้น

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ละเอียดถี่ถ้วนและเที่ยงตรงจะสามารถนำไปใช้เป็น เครื่องมือประกอบการพิจารณาค่าเงินงานจัดการงานบุคคลได้หลายประการ กล่าวคือ

(1) การเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณา เปรียบเทียบว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสามารถเหมาะสมกว่ากันในการที่จะเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นไป

(2) การเลื่อนเงินเดือน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งๆ มี ผลงานที่ปฏิบัติได้จริงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะทำให้ได้มากน้อยเพียงใด

(3) การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินจะชี้ว่าผู้ใดมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเหมาะสมที่จะทำงานใด จะได้สับเปลี่ยนโยกย้ายให้ถูกต้อง ถ้าปรากฏว่า ไม่เหมาะสมกับงานใดเลยก็อาจให้พ้นจากงานไป

(4) การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ความสามารถ ของบุคคล ถ้าพบว่ามีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในด้านใดก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข

(5) การปรับปรุงระบบวิธีทำงานและอุปกรณ์การทำงานในการประเมินผลกรปฏิบัติงานอาจพบกรณีผลงานต่ำ ซึ่งมีได้มีสาเหตุจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติ แต่เป็นเพราะระบบวิธีการทำงานยังไม่รัดกุมหรืออุปกรณ์เครื่องช่วยไม่ที่จะได้แก้ไขปรับปรุงได้ทันการ

(6) การปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน ก็จะได้แก้ไขโดยย้อนกลับไปพิจารณาปรับปรุงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

มะลิ คงสกุล (2533) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่มีการดำเนินการและต้องการให้จัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ปัญหาที่พบคือ การขาดงบประมาณ ขาดเอกสารวารสาร และตำราทางวิชาการในการจัดกิจกรรม ตลอดจนไม่สามารถกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของครูได้

สมจิตต์ ปัญญามัง (2533) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ ส่วนใหญ่มีการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมที่จัดมากที่สุดคือ ประชุมชี้แจง ส่วนกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุดคือ การส่งไปดูงาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพบว่า ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และขาดเครื่องมือเพื่อใช้ในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

คำพันธ์ อัครเนตร (2533) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้าน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรใช้ระบบอุปถัมภ์ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหาน้อย จัดสรรบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน บุคลากรที่ได้รับขาดความรู้ความสามารถ และขาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดความสม่ำเสมอ พิจารณาคัดเลือก

วรรโณ นาคเพชรพล (2534) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่วนได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านปัญหาพบว่า ที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน ส่วนที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

อภิรักษ์ เลียบใย (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

จุมภฏ ม่วงกลิ้ง (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและปัจจัยด้านความพึงพอใจของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้านโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1. ครูชายกับครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ซึ่งครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดแตกต่างกัน โดยครูชายมีความพึงพอใจมากกว่าครูหญิง

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมทั้งเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้น ด้านความรับผิดชอบด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีเฉพาะด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ครูทั้งสองกลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจสูงกว่า

วิไล จูทางกูร (2543) ได้ศึกษาเรื่อง เหตุผลที่ผู้ปกครองนักเรียนตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปกครองนักเรียนโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพส่วนมากตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนอนุบาลเอกชน โดยใช้เหตุผลด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก และใช้เหตุผลในด้านการเงิน ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ปกครองอาชีพค้าขาย ผู้ปกครองอาชีพอื่น และผู้ปกครองที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ใช้เหตุผลในด้านอาคารสถานที่อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ปกครองครองอาชีพรับราชการ ใช้เหตุผลด้านการเงินอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ปกครองโดยรวม และจำแนกตามอาชีพและระดับการศึกษาให้ความสำคัญกับเหตุผลในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนด้านวิชาการเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการเงิน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นอันดับสุดท้าย

นฤมล มุลา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสระแก้ว มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวม และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ในระดับปานกลาง

2. ครูชายและครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอที่มีเขตติดต่อกับบริเวณชายแดน ไทย-กัมพูชา รวมทั้งครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยในระดับมาก

3. ครูชายกับครูหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประพันธ์ อัมสกุลกาญจน์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมครู-อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนา 5 ด้าน ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครู-อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากทุกด้านซึ่ง ครู-อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ตามลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการรับการฝึกอบรม 2) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3) ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน 4) ด้านการศึกษาต่อ 5) ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู-อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรชัย ใจชุ่มชื่น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาและบริการของโรงเรียนอนุบาลประเสริฐสุข อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษา และบริการของโรงเรียนอนุบาลประเสริฐสุข อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษา และบริการของโรงเรียนอนุบาลประเสริฐสุข อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอาชีพ จำแนกตามรายได้ ยกเว้น ด้านอำนาจการและบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิฏฐิวรรณ วิทยาภรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบ ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัด

ปรัชญณี อนุสุเรนทร์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนและความคาดหวังของผู้ปกครอง: กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการให้บริการที่ผู้บริหารมีนโยบายในการให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความปลอดภัยของอาคารสถานที่และความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ส่วนปัจจัยที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรกคือ ค่าบริการรับส่ง ค่าธรรมเนียมและค่าบริการอื่นๆ และการโฆษณาผ่านสื่อต่างๆ ปัจจัยที่ผู้ปกครองคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ความเอาใจใส่ของครูและพี่เลี้ยง และความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่

สรรเสริญ สังข์ทอง (2541) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความพร้อมในการบริหารงานโรงเรียนอนุบาล ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูอาจารย์ เห็นว่า การบริหารงานของ โรงเรียนอนุบาลจังหวัดพิษณุโลก มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก
2. ผู้ปกครองเห็นว่า การบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลจังหวัดพิษณุโลก มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และผู้ปกครอง มีความเห็นต่อความพร้อม การบริหารงานโรงเรียนอนุบาลจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ค่าเฉลี่ยความพร้อมในการบริหารงานของโรงเรียนอนุบาลจังหวัดพิษณุโลก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ สูงกว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญ พวงพูล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสายสามัญ จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ครูที่มีประสบการณ์มาก ครูที่มีประสบการณ์น้อย และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน 4 แห่งทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ชุตินา นาคสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน โรงเรียนขนาดใหญ่มีรายได้ ต้นทุนและผลตอบแทนต่อนักเรียน 1 คนสูงที่สุด

จิรญา เกียรติศรีศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมพบว่าแตกต่างกันทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านบุคลากร ด้านการจัดประสบการณ์ โดยผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการสูงกว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

นพมาศ ศีกริมย์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมและพิจารณาตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก แต่ได้รับการตอบสนอง อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิศานาถ บุญสูง (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจของครูชายกับครูหญิงต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์มากกว่ากับครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สุธี เมธิกุล (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาชราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาชราชรังสฤษฎ์

รวีพร วีระเมธิกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลหลักสูตรสองภาษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนอนุบาลหลักสูตรสองภาษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครในภาพรวมให้น้ำหนักการตัดสินใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 โดยให้น้ำหนักการตัดสินใจมาก ด้านคุณภาพเป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นทำเลที่ตั้งและสภาพแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นอันดับสุดท้าย

มงคล สิริขจรเศรษฐกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท ยิบอินซอย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรที่มีผลต่อวิธีสรรหาและการกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาจึงต้องรับทราบและใส่ใจกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำมากำหนดแผนงานด้านการสรรหาที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการในการสรรหาพนักงานจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและจับใจ ควรมีการทบทวนทุกๆ 6 เดือนเพื่อการพยากรณ์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น และนำมาใช้ในการกำหนดแผนงานด้านการสรรหาได้อย่างเหมาะสม

สายใจ โอสติกานนท์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การเตรียมครูและสภาพการปฏิบัติงานสอน ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมครู ครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้รับการเตรียมความพร้อมน้อยกว่า 1 เดือน โดยการเข้ารับการอบรมจำนวน 1 ครั้ง เกี่ยวกับด้านหลักสูตร วิธีการสอน การเขียนแผนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลการเรียน ประกอบกับการค้นคว้าหนังสือตำรา เอกสารต่างๆ นอกจากนั้นยังมีการจัดพาครูผู้สอนศึกษาครูงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์อีกด้วย มีการจัดครูเข้าสอน โดยคัดเลือกครูที่ตรงเอกวิชา มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานในด้านความถนัด ความสามารถของครูผู้สอน จำนวนครู จำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ปัญหาขาดแคลนทั้งปริมาณครูและความชำนาญเฉพาะวิชา

ศิริพงษ์ ทิณรัตน์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง สุขภาพองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม รวมทั้งมิติการเป็น

สุพิน พรหมไชย (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในด้านการบริหารบุคลากรเพื่อการบริหารมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารและครูได้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนในด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ครูได้ปฏิบัติงานในระดับมาก

สุริยะ ราชวงศ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนที่มีคุณภาพการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนที่มีคุณภาพการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และส่วนที่มีอาชีพต่างกันมีความต้องการรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากรครูต่อโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่องค์ประกอบในด้านการแสดงตนต่อองค์กร และการมีความสัมพันธ์กับองค์กร ยกเว้นองค์ประกอบในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Perie & Baker (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพสถานที่ปฏิบัติงาน ภูมิหลัง คุณลักษณะ และผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอเมริกัน (Job Satisfaction Among Americans' Teacher: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation) ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่ และความสามารถในการบริหารงานของครูใหญ่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Ma & Macmillar (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสภาพสถานที่ปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของครู (Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction)

Bogler (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินปัจจัยพฤติกรรมของครูใหญ่ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Reassessing the Behavior of Principals as a Multiple-Factor in Teachers' Job Satisfaction) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่ากระบวนการสรรหาบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาล นั้นจะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนเด็ก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ครูปฐมวัยเป็นครูคนแรกที่ได้พบในการมาโรงเรียน เป็นผู้ที่สร้างประทับใจในการมาโรงเรียนครั้งแรกของผู้เรียน ครูเปรียบเสมือนตัวแทนพ่อแม่ของเด็กขณะที่อยู่ในโรงเรียนเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เด็ก ครูสามารถที่จะทดแทนสิ่งที่เด็กขาดอยู่ในชีวิตให้กับเด็กได้ ครูอนุบาลจึงจำเป็นต้องมีนิสัยรักเด็ก ยิ้มแย้มแจ่มใส โอบอ้อมอารี อดทน ขยัน กริยาจาสุภาพ เข้าในธรรมชาติและมีความต้องการของเด็ก เป็นผู้ที่มีความสุขดีและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ครูปฐมวัยในสถานศึกษาหนึ่งๆ มีหน้าที่ 4 ประการดังนี้ (ลัดดา นิลละมณี 2542: 160-161 อ้างถึงใน เขียวพา เฉชะคุปต์ 2542; 116)

1. หน้าที่ในการสอน
2. บทบาทหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก
3. งานธุรการประจำวัน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครูปฐมวัยที่ดีจะต้องช่วยทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนมีลักษณะที่อบอุ่นเมตตา และเกื้อกูล ให้เด็กนักเรียนมีความรู้สึกไม่แตกต่างไปจากการอยู่ที่บ้าน รู้สึกมั่นคง มั่นคงและปลอดภัย ช่วยเหลือชี้แนะให้เด็กมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อระบบการศึกษาในอนาคตต่อไป ครูทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างเด็กกับการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ในโลกรอบตัวเด็กครูอนุบาลใช้วิธีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยวิถีทาง ในทุกโอกาส ทั้งจากสถานการณ์ที่วางแผนจัดเตรียมไว้หรือจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เมื่อมีเหตุการณ์ใดที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือเป็นเหตุการณ์ที่เด็กสนใจใคร่เรียนรู้เกิดขึ้น ไม่ว่าในห้วงเวลาใดก็ตาม ครูก็จะเสริมเพิ่มเติมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนการเรียนรู้ให้แก่เด็ก ครูกระตุ้นเด็กให้เกิดการอยากรู้อยากเห็น ให้เด็กเกิดความสงสัย และตั้งคำถาม ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น นำเด็กออกไปสู่การเรียนรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งในกระบวนการสรรหาครู โรงเรียนอนุบาล ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ศึกษา

2. การคัดเลือก คือ การปิดประกาศชักชวนให้มีผู้คุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุดและดำเนินการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร คุณสมบัติ ประสบการณ์ และนัดมาสัมภาษณ์ โดยมีคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คนช่วยกันพิจารณาและตัดสินคัดเลือกและแจ้งผลต่อผู้มาสัมภาษณ์

3. การปฐมนิเทศ คือ การจะลดช่องว่างการรับรู้ข้อมูลขององค์กรระหว่างครูเก่ากับครูใหม่ให้มีความเข้าใจในองค์กรที่ตนเองจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมั่นใจ

4. การมอบหมายงาน คือ การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ผู้นั้นสมัครและประสงค์ที่จะทำงานนั้น

5. การทดลองปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาเป็นเครื่องกำหนดและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นการสอนงานให้กับผู้ทดลองการปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

6. การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน คือ การตัดสินว่าคนทำงานได้ผลเท่ามาตรฐานที่กำหนดหรือดีกว่า และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) และได้ข้อมูลซึ่งนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์รายละเอียด โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยใช้เกณฑ์ของสมศ. ในการคัดเลือกโรงเรียนที่ได้มาตรฐานในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและครูของโรงเรียนทั้งหมด 50 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) หลังจากเปิดตาราง Krejcie & Morgan จะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน ซึ่งมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล เนื่องจากสถานศึกษาไม่ได้อยู่ที่พื้นที่เดียวกันอยู่กระจัดกระจาย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลาก แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะที่จะศึกษา คือ ผู้รับใบอนุญาต จำนวน 44 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร
ที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 44 โรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
1	อนุบาลกรแก้ว	คูสิต
2	อนุบาลสาริน	คูสิต
3	อนุบาลเลิศคุณวัฒน์	คูสิต
4	อนุบาลบ้านรัก	คลองเตย
5	วิศาลวิทย์	คลองเตย
6	อนุบาลอชิพร	คลองเตย
7	อนุบาลก๊กไก่	คลองเตย
8	วชิรสิน	คลองเตย
9	อนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย	สายไหม
10	อนุบาลปิยะวิทย์	สายไหม
11	อนุบาลอมรรัตน์	สายไหม
12	อนุบาลบ้านอัมรินทร์	สายไหม
13	อนุบาลมะลิวรรณวิทยา	สายไหม
14	อนุบาลอรณิชชา	หลักสี่
15	อนุบาลสว่างวรรณ	หลักสี่
16	อนุบาลทอฝัน	หลักสี่
17	อนุบาลดวงจิต	หลักสี่
18	อนุบาลฉัตรเฉลิม	หลักสี่
19	อนุบาลเข็มทอง	หลักสี่
20	อนุบาลสมศกุลนา	คลองสามวา
21	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์	บางรัก
22	อนุบาลจารุวรรณ	บางเขน
23	อนุบาลรัตนฉัตร	บางเขน
24	อนุบาลปานตะวัน	ทุ่งครุ
25	อนุบาลบ้านโคม	ทุ่งครุ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
26	อนุบาลสุวัฒนา	สวนหลวง
27	อนุบาลวิมลโรจน์	สวนหลวง
28	อนุบาลบ้านริมคลอง	สวนหลวง
29	อนุบาลเซนต์จอห์น	จตุจักร
30	อนุบาลแอมสะอาด	จตุจักร
31	อนุบาลอภากาศิรมย์	จตุจักร
32	อนุบาลน้องหนู	ดอนเมือง
33	อนุบาลบ้านครู	วังทองกลาง
34	อนุบาลศรีวรางค์	วังทองกลาง
35	อนุบาลเทพสนิท	วัฒนา
36	อนุบาลสีพี่น้อง	วัฒนา
37	อนุบาลเด่นหล้า	บางแค
38	อนุบาลสวนสยาม	คันนายาว
39	อนุบาลยุคลธร	สะพานสูง
40	อนุบาลวัฒนานิเวศ	ห้วยขวาง
41	อนุบาลศรินทิพย์	ประเวศ
42	อนุบาลจินดาพร	ประเวศ
43	อนุบาลอิมเมม	ราชเทวี
44	อนุบาลสัจย์สงวนอนุสรณ์	ดินแดง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล เอกชน ในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert) โดยกำหนดระดับการตัดสินใจ โดยให้นำน้ำหนักคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลค่าของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเป็นดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

นำเสนอข้อคิดเห็นเป็นความเรียง

3.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.2.1 การทดสอบความตรง (Validity)

1) แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบถึงความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาตลอดจนโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมกับนิยามและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แล้วนำมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยการนำคะแนนที่เป็นผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อคำถามมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ถ้าค่า IOC ของข้อ

คำถามใดมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง สำหรับเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องได้กำหนดเงื่อนไขดังนี้

+1 แสดงว่า แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด

0 แสดงว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด

-1 แสดงว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด

3.3.2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการ

ทดสอบหรือทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบความเข้าใจในคำถามกับผู้รับใบอนุญาต

โรงเรียนอนุบาลเอกชน ของสำนักงานเขตลาดกระบัง จำนวน 30 โรงเรียน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ดังนั้นการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเข้าใจจะทำกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9162 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างได้

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ พร้อมทั้งเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้งเพื่อนำไปเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนอนุบาลเอกชน ของกรุงเทพมหานคร

3.4.2 ผู้วิจัยจะติดตามเก็บแบบสอบถามคืนในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืนตามเป้าหมายบางส่วนด้วยตนเองอีกครั้ง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และเลือกใช้สถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่และหาค่าร้อยละ (percent)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาล เอกชน ในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตอนที่ 3 แสดงข้อคิดเห็นของปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

นำเสนอข้อคิดเห็นเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครตามขนาดของโรงเรียน รูปแบบการจัดและระยะเวลาดำเนินงาน เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพ
 สอนขนาดของโรงเรียน รูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	36.36
หญิง	28	63.64
รวม	44	100.0
2. ระยะเวลาดำเนินงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	9	20.46
5 - 10 ปี	23	52.27
มากกว่า 60 ปี	12	27.27
รวม	44	100.0
3. ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน	7	15.90
โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 300 คน	13	29.55
โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป	24	54.55
รวม	44	100.0
4. รูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน		
รูปแบบอนุบาลสองภาษา	14	31.82
รูปแบบอนุบาลปกติ	30	68.18
รวม	44	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.64 มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 52.27 ขนาดโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่ ร้อยละ 54.55 รูปแบบการจัดการ ศึกษาของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นรูปแบบอนุบาลปกติมากที่สุด ร้อยละ 68.18

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของ Likert โดยกำหนดระดับการตัดสินใจ โดยให้น้ำหนักคะแนนตามรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.11

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านแผนกำลังคน	3.94	0.82	มาก	5
2. ด้านการคัดเลือก	3.99	0.83	มาก	4
3. ด้านการปฐมนิเทศ	4.02	0.70	มาก	2
4. ด้านการมอบหมายงาน	4.05	0.76	มาก	1
5. ด้านการทดลองปฏิบัติงาน	4.00	0.79	มาก	3
6. ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน	3.88	1.13	มาก	6
รวม	3.98	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ การปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ สรรหาและเลือกสรร ครู พบว่าโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ให้ความสำคัญในด้านการมอบหมายงานสูงที่สุด (\bar{X} =4.05) รองลงมาคือ ด้านการปฐมนิเทศ (\bar{X} =4.02) ส่วนด้านที่กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานต่ำที่สุด (\bar{X} =3.88)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้านแผน
กำลังคน (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ด้านแผนกำลังคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน	3.91	0.996	มาก	4
2. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.93	0.809	มาก	3
3. สนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย	4.00	0.674	มาก	1
4. จัดเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานครบถ้วนและเพียงพอสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	3.93	0.720	มาก	3
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน	3.96	0.903	มาก	2
รวม	3.94	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อด้านแผนกำลังคน พบว่าด้านแผนกำลังคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ให้ความสำคัญในด้านแผนกำลังคนสูงสุดคือสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่ายสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนรายข้อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการ
คัดเลือก (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ด้านคัดเลือก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
6. มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้ง ด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ	4.13	0.842	มาก	1
7. กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และ ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.11	0.775	มาก	2
8. กำหนดขั้นตอนการวางแผนสรรหา บุคลากรที่เหมาะสม	4.00	0.853	มาก	3
9. แผนการสรรหาบุคลากรมีการนำไปปฏิบัติ	3.93	0.809	มาก	4
10. สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตาม แผนที่กำหนด	3.78	0.902	มาก	5
รวม	3.99	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อด้านแผนกำลังคน พบว่าด้านการคัดเลือก
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
ให้ความสำคัญในด้านการคัดเลือกสูงที่สุดคือ มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้าน
คุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่
ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.11$) ส่วนรายชื่อ
ที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด ($\bar{X}=3.78$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้าน
การปฐมนิเทศ (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู (การปฐมนิเทศ)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
11. ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและ จำนวนครบ ตามที่ต้องการทุกปี การศึกษา	3.93	.863	มาก	5
12. จัดกิจกรรมการปฐมนิเทศมีสาระ ครอบคลุม ประวัติโรงเรียน คณะ ผู้บริหาร การจัดองค์กร บุคลากร ที่เกี่ยวข้องและการบริหารงาน ทั่วไปของโรงเรียน	3.91	.596	มาก	6
13. จัดกิจกรรมแนะนำให้รู้จัก สถานที่ทำงานใหม่ และ สภาพแวดล้อมของ โรงเรียน	4.13	.757	มาก	1
14. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้น นโยบาย กฎระเบียบ และ สวัสดิการต่างๆ ที่ครูควร จะได้รับ	4.09	.596	มาก	2
15. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครอบคลุม หลักวิธีปฏิบัติงาน และจูงใจให้ ครูมีความรักหน่วยงาน	4.02	.690	มาก	4
16. จัดทำคู่มือเอกสารการปฏิบัติงาน แนวทางการ จัดประสบการณ์ สำหรับในการปฐมนิเทศครูรุ่น ต่อไป	4.07	.751	มาก	3
รวม	4.02	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ด้านการปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการปฐมนิเทศ สูงที่สุดคือ จัดกิจกรรมแนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้นนโยบาย กฎระเบียบ และสวัสดิการต่างๆ ที่ครูควรจะได้รับ ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนรายข้อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศมีสาระครอบคลุม ประวัติโรงเรียนคณะผู้บริหารการจัดองค์กรบุคลากรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้านการมอบหมายงาน (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ด้านการมอบหมายงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
17. ศึกษา สำนวณคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคลากร แต่ละคนก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบ	4.13	0.757	มาก	3
18. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง บุคลากรหลักๆ ตามโครงสร้างการบริหารงาน	4.18	0.684	มาก	2
19. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรครบทุกตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	3.96	0.767	มาก	4
20. มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและบุคคลอื่นทราบ	4.27	0.720	มาก	1
21. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	3.73	0.889	มาก	5
รวม	4.05	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อด้านการมอบหมายงาน พบว่าด้านการมอบหมายงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและ

\bar{X} \bar{X} \bar{X}

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้านการ
ทดลองปฏิบัติปฏิบัติงาน (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ด้านการทดลองปฏิบัติปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
22. กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด	4.13	0.694	มาก	2
23. กำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.16	0.673	มาก	1
24. แจกกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.13	0.694	มาก	2
25. มีคู่มือบันทึกการปฏิบัติงาน	3.84	0.852	มาก	3
26. มีการประชุมพิเศษก่อนปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อน	3.78	0.085	มาก	4
รวม	4.00	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล
เอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อด้านการทดลองปฏิบัติงาน พบว่าด้าน
การทดลองปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรร
หาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการทดลองปฏิบัติงานสูงสุด คือ กำหนดระยะเวลาใน
การทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก
ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด และแจกกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.13$) ส่วนราย

$$\bar{X}$$

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการ
ประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูด้านการ ประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
27. กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการประเมิน บุคลากรชัดเจน	3.84	1.107	มาก	4
28. กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทดลอง งานที่แน่นอน	3.93	1.074	มาก	2
29. กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติงาน	3.80	1.100	มาก	6
30. แจกกฎระเบียบและวิธีการประเมินผลทดลอง ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.02	1.118	มาก	1
31. แต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ท่าน	3.82	1.154	มาก	5
32. มีการแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา	3.89	1.229	มาก	3
รวม	3.88	1.13	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานครจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อด้านการประเมินผลทดลองการ
ปฏิบัติงาน พบว่าด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการ
ประเมินผลทดลองปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ แจกกฎระเบียบและวิธีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน
อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทดลองงานที่แน่นอน

\bar{X} \bar{X}

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ (n=44)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการประชุมวางแผนจัดทำ แผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนิน กิจการของโรงเรียน	4.31	0.655	มาก	3.83	1.115	มาก
2. มีการวางแผนเพื่อพัฒนา บุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	4.19	0.655	มาก	3.58	0.996	มาก
3. สนับสนุนให้มีการ ดำเนินการตามแผนอย่าง ต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่า บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างทั่วถึงทุกฝ่าย	4.19	0.750	มาก	3.83	0.835	มาก
4. จัดเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ในการทำงานครบถ้วนและ เพียงพอสำหรับบุคลากรทุก ตำแหน่ง	4.44	0.814	มาก	4.08	0.793	มาก
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดระบบการพิจารณา ขึ้นเงินเดือน และเลื่อน ตำแหน่งภายในโรงเรียน	4.31	0.655	มาก	4.33	0.77	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. มีการสำรวจความต้องการ ด้านบุคลากรทั้งด้าน คุณสมบัติและจำนวนที่ ต้องการ	4.31	0.704	มาก	4.03	0.906	มาก
7. กำหนดแผนการสรรหา บุคลากรที่ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และ ขั้นตอนการดำเนินงานอย่าง เหมาะสม	4.44	0.512	มาก	3.93	0.842	มาก
8. กำหนดขั้นตอนการวางแผน สรรหาบุคลากรที่เหมาะสม	4.19	0.834	มาก	3.90	0.860	มาก
9. แผนการสรรหาบุคลากรมี การนำไปปฏิบัติ	4.19	0.544	มาก	3.79	0.902	มาก
10. สามารถดำเนินการสรรหา บุคลากรตามแผนที่กำหนด	4.00	0.730	มาก	3.66	0.974	มาก
11. ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ และจำนวนครบ ตามที่ ต้องการทุกปีการศึกษา	4.31	0.704	มาก	3.72	0.882	มาก
12. จัดกิจกรรมการปฐมนิเทศมี สาระครอบคลุม ประวัติ โรงเรียน คณะผู้บริหาร การ จัดองค์กร บุคลากรที่ เกี่ยวข้องและการบริหารงาน ทั่วไปของโรงเรียน	4.00	0.516	มาก	3.86	0.639	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. จัดกิจกรรมแนะนำให้รู้จัก สถานที่ทำงานใหม่ และ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.25	0.683	มาก	4.07	0.799	มาก
14. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้น นโยบาย กฎระเบียบและ สวัสดิการต่างๆ ที่ครูควร จะได้รับ	3.94	0.680	มาก	4.17	0.539	มาก
15. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครอบคลุมหลักวิธีปฏิบัติงาน และจงใจให้ครูมีความรัก หน่วยงาน	3.94	0.680	มาก	4.07	0.704	มาก
16. จัดทำคู่มือเอกสารการ ปฏิบัติงานแนวทางการ จัด ประสบการณ์สำหรับในการ ปฐมนิเทศครูรุ่นต่อไป	4.19	0.750	มาก	4.00	0.756	มาก
17. ศึกษา สำนวณคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคลากร แต่ละคน ก่อนมอบหมายงานให้ รับผิดชอบ	4.19	0.544	มาก	4.10	0.860	มาก
18. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของ ตำแหน่ง บุคลากรหลัก ๆ ตามโครงสร้างการ บริหารงาน	4.13	0.619	มาก	4.21	0.726	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
19. กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบแก่บุคลากรครบ ทุกตำแหน่งเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.88	0.806	มาก	4.00	0.756	มาก
20. มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้อง และบุคคลอื่น ทราบ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครอบคลุมหลักวิธีปฏิบัติงาน	4.31	0.602	มาก	4.24	0.786	มาก
21. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	3.75	0.775	มาก	3.72	0.960	มาก
22. กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับ การคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนด 18. กำหนด หน้าที่	3.87	0.619	มาก	4.75	0.452	มากที่สุด
23. กำหนดระยะเวลาในการ ทดลองปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน	4.00	0.730	มาก	4.42	0.669	มาก
24. แจ้งกฎระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	4.00	0.816	มาก	4.42	0.515	มาก
25. มีคู่มือบันทึกการปฏิบัติงาน	3.88	0.806	มาก	4.17	1.115	มาก
26. มีการปฐมนิเทศก่อน ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มี การทดลองปฏิบัติงานก่อน	3.69	1.302	มาก	4.00	0.426	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
27.กำหนดวัตถุประสงค์และ วิธีการประเมินบุคลากร ชัดเจน	3.75	1.183	มาก	4.25	0.965	มาก
28.กำหนดระยะเวลาในการ ประเมินผลการทดลองงานที่ แน่นอน	3.69	1.195	มาก	4.42	0.669	มาก
29.กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ การประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน	3.44	1.209	มาก	4.50	0.522	มาก
30.แจ้งกฎระเบียบและวิธีการ ประเมินผลทดลอง ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.81	1.328	าก	4.14	.990	มาก
31.แต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ ประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ท่าน	3.62	1.310	มาก	3.93	1.067	มาก
32.มีการแจ้งผลการประเมินผล การทดลองงานแก่ผู้ถูก ประเมินอย่างตรงไปตรงมา	3.56	1.459	มาก	4.07	1.067	มาก
รวม	4.02	0.82	มาก	3.96	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเพศ พบว่าผู้บริหารเพศชายให้ความสนใจในกระบวนการ
สรรหาและเลือกครู พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนเพศหญิงให้ความสนใจใน
กระบวนการสรรหาและเลือกครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ผู้บริหารเพศชายให้ความสำคัญสูงสุด คือกำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ($\bar{X}=4.28$) และให้ความสำคัญต่ำสุดคือ กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n=44)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านแผนกำลังคน	3.60	0.98	4.14	0.69	4.58	0.54	2.89	0.15
2. ด้านการคัดเลือก	3.95	0.14	4.40	0.57	4.44	0.52	2.27	0.28
3. ด้านการปฐมนิเทศ	3.87	0.18	3.54	0.44	4.28	0.45	1.91	0.21
4. งานการมอบหมาย งาน	3.10	0.85	4.44	0.65	4.33	0.49	1.82	0.24
5. ด้านการทดลอง ปฏิบัติงาน	4.30	0.63	4.12	0.72	4.37	1.42	1.16	0.39
6. ด้านการประเมินผล ทดลองการปฏิบัติงาน	3.83	1.10	4.07	0.83	4.28	0.62	0.87	0.47
รวม	3.77	0.65	4.12	0.65	4.38	0.67	1.68	0.29

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม และรายด้าน ตามขนาดของโรงเรียนทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน (n=44)

กระบวนการสรรหา และเลือกสรรครู	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านแผนกำลังคน	4.32	0.51	4.07	0.79	3.92	0.86	1.28	0.46
2. ด้านการคัดเลือก	4.07	0.51	4.18	0.84	3.90	2.11	0.66	0.59
3. ด้านการปฐมนิเทศ	3.98	0.41	4.28	0.65	4.01	0.71	1.31	0.40
4. ด้านการมอบหมาย งาน	4.35	0.53	4.50	0.54	4.12	0.73	0.29	0.78
5. ด้านการทดลอง ปฏิบัติงาน	4.35	0.650	4.46	0.41	4.22	0.71	1.05	0.46
6. ด้านการประเมินผล ทดลองการปฏิบัติงาน	3.66	0.96	4.53	0.46	4.05	0.83	2.01	0.25
รวม	4.12	0.59	4.32	0.61	4.03	0.99	1.10	0.49

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการจัด (n=44)

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	รูปแบบสองภาษา		รูปแบบปกติ		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านแผนกำลังคน	3.96	0.78	3.91	0.83	1.34	0.61
2. ด้านการคัดเลือก	4.10	0.68	3.31	0.91	0.58	0.51
3. ด้านการปฐมนิเทศ	4.22	0.65	3.92	0.72	0.64	0.55
4. ด้านการมอบหมายงาน	4.21	0.75	3.95	0.76	0.57	0.63
5. ด้านการทดลองปฏิบัติงาน	3.96	0.88	4.01	0.74	0.42	0.61
6. ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน	3.87	1.27	3.89	1.09	0.28	0.64
รวม	4.05	0.84	3.83	0.85	0.64	0.59

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรูปแบบการจัดในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียนประกอบด้วยโรงเรียนอนุบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และโรงเรียนอนุบาลที่จัดการศึกษาแบบหลักสูตรสองภาษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเหมือนกันในกระบวนการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของตนเอง ในด้านการคัดเลือกผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุด และรองลงมาคือด้านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน สุดท้ายคือด้านการมอบหมายงาน แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดการวางแผนด้านกำลังคน เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคนของโรงเรียนของตนเอง จะมีการวางแผนเมื่อมีบุคลากรครูลาออกจากโรงเรียน ส่วนด้านการปฐมนิเทศที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ กล่าวว่าไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าที่ควร เพราะบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาจากสถานศึกษาที่ตนเองจบการศึกษามา เนื่องจากบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่จะต้องรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญที่จะต้องมาอธิบายงาน โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะคำนึงแต่ว่าบุคลากรคนนั้นสามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ ถ้าไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็ต้องเดินออกจากอาชีพครูไปโดยไม่ได้รับการ

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของ
โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาล
เอกชน ในกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมมีข้อบ่งชี้ 6 ด้าน ดังนี้ (ตัวเลข
ในวงเล็บท้ายแต่ละข้อความเป็นความถี่ของความเห็น)

ด้านแผนกำลังคน

- 1) ผู้รับใบอนุญาตยังขาดความสนใจที่จะวางแผนกำลังเพื่อเตรียมบุคลากรไว้ในกรณีที่เกิดมีการลาออกจากที่ทำงาน เพราะมีการปรับเปลี่ยนงานบ่อยครั้งสำหรับบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ผู้รับใบอนุญาตส่วนน้อยมากที่มีการประชุมการวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงานกับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียน

ด้านการคัดเลือก

- 1) ผู้รับใบอนุญาตไม่ค่อยให้ความสนใจในการคัดเลือกครูมากเท่าที่ควร เนื่องจากจะเป็นไปในระบบอุปถัมภ์ของ เพื่อน พี่น้อง หรือต่างตอบแทนกันระหว่างผลประโยชน์ในทางธุรกิจร่วมกัน

2) ผู้รับใบอนุญาตขาดความตระหนักในเรื่องคุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ในการสอนหนังสือ จะดูเฉพาะผลการเรียน ไม่มีการทดสอบ

ด้านการปฐมนิเทศ

1) ผู้รับใบอนุญาตบางโรงเรียนเท่านั้นที่เอาใจใส่ในเรื่องการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2) ผู้รับใบอนุญาตถือว่าบุคลากรที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะต้องเรียนรู้เอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผิดพลาดของผู้รับใบอนุญาตอย่างหนึ่งที่ต้องเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป อาจเป็นเพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้องตามกฎของผู้บริหารเนื่องจากไม่มีการทำความเข้าใจก่อนปฏิบัติหน้าที่

ด้านการมอบหมายงาน

1) ผู้รับใบอนุญาตจะต้องมอบหมายงานในแต่ละบริบทให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียน เพื่อลดปัญหาซ้ำซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่

2) ผู้รับใบอนุญาตควรมีคำสั่งการเป็นลายลักษณ์ในการให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานสอน

ด้านการทดลองปฏิบัติงาน

1) ผู้รับใบอนุญาตต้องให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่ควรที่จะไปปิดกั้นความสามารถของบุคคลเหล่านั้น

ด้านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน

1) ผู้รับใบอนุญาตต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกข้าง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เราสนิทสนมมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบุคคล

2) ผู้รับใบอนุญาตต้องสามารถให้เหตุผลได้ในกรณีที่ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และให้โอกาสบุคลากรในการปรับปรุงตนก่อนจะมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อีกครั้ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาการดำเนินงาน และรูปแบบการจัด เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้รับใบอนุญาตของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ของผู้รับใบอนุญาต 44 คน รวมทั้งสิ้น 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แสดงข้อคิดเห็นของปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่ ค่าร้อยละ วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้รับใบอนุญาตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.64 ซึ่งแบ่งแยกตามขนาดโรงเรียน แล้วส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 54.55 ระยะเวลาดำเนินงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี

ร้อยละ 52.27 และแบ่งตามรูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนรูปแบบอนุบาลปกติมาก ร้อยละ 68.18

ตอนที่ 2 จากความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ด้านแผนกำลังคน

ด้านแผนกำลังคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ให้ความสำคัญในด้านแผนกำลังคนสูงสุดคือสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่ายสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน ส่วนรายชื่อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน

ด้านการคัดเลือก

ด้านการคัดเลือกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ให้ความสำคัญในด้านการคัดเลือกสูงสุดคือ มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ รองลงมาคือ กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ส่วนรายชื่อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

ด้านการปฐมนิเทศ

ด้านการปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการปฐมนิเทศ สูงที่สุดคือ จัดกิจกรรมแนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน รองลงมาคือ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้น นโยบาย กฎระเบียบ และสวัสดิการต่างๆ ที่ครูควรจะได้รับ ส่วนรายชื่อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศระดมความคิดเห็น ประวัตินักเรียนคณะผู้บริหารจัดการองค์กร บุคลากรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน

ด้านการมอบหมายงาน

ด้านการมอบหมายงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการมอบหมายงานสูงสุด คือ มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และบุคลากรอื่นทราบ รองลงมาคือ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งบุคลากรหลัก ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงาน ส่วนรายชื่อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง

ด้านการทดลองปฏิบัติงาน

ด้านการทดลองปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการทดลองปฏิบัติงานสูงสุด คือ กำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด และแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนรายชื่อที่ให้มีความสำคัญต่ำที่สุดมีการประชุมพิเศษก่อนการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการทดลองปฏิบัติงานก่อน

ด้านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน พบว่าด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูให้ความสำคัญในด้านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานสูงสุด คือ แจ้งกฎระเบียบและวิธีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทดลองงานที่แน่นอน ส่วนรายชื่อที่ให้มีความสำคัญต่ำที่สุดคือ กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาดำเนินงานและรูปแบบการจัด

ผลการเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียนนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะประสบปัญหาด้านการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ และงบประมาณอาคารสถานที่ แต่ผู้รับใบอนุญาตก็ให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูอยู่ในระดับมาก เหมือนกับโรงเรียนขนาดต่างๆ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครตามลักษณะของรูปแบบจัดการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ในการระบบการจัดการศึกษาผู้รับใบอนุญาตต่างให้ความสำคัญในเรื่องของกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเท่ากัน แต่จะแตกต่างในเรื่องรายละเอียดบางประการที่โรงเรียนอนุบาลสองภาษาให้ความสำคัญมากกว่าโรงเรียนอนุบาลปกติคือ มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน และศึกษา สारววจคุณสมบัติต่างๆ ของบุคลากร แต่ละคนก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ส่วนด้านอื่นๆก็จะเหมือนกับโรงเรียนอนุบาลปกติ แต่ข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัด โรงเรียนอนุบาลสองภาษาจะมีการแจ้ง

ผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา มีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งโรงเรียนอนุบาลปกติจะมีการมีแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งอยู่ในระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาคือ ผู้รับใบอนุญาตยังขาดความสนใจที่จะมีการประชุมวางแผนกำลังเพื่อเตรียมบุคลากร ไม่ค่อยให้ความสนใจในการคัดเลือกครูมากเท่าที่ควร และขาดความตระหนักในเรื่องคุณสมบัติของบุคลากร ข้อเสนอแนะคือ ผู้รับใบอนุญาตจะต้องคำนึงถึงการวางแผนด้านกำลังคนมากที่สุดเพื่อเป็นการกำหนดนโยบายในการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนในแต่ละปีการศึกษาให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครู เพียงพอและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสมศ. จะต้องมีการคัดเลือกที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรที่เข้าสู่ระบบการสรรหา และมีการปฐมนิเทศด้านการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละท่าน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และด้านที่สำคัญที่สุดที่ผู้รับใบอนุญาตจะต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน ที่จะต้องมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระบบการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครผู้รับใบอนุญาตให้ความสำคัญด้านการวางแผนด้านกำลังคน เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่มขึ้น มีการกำหนดความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเพียงพอ และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสมศ. จุดเด่นในด้านการวางแผนกำลังคนคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน แต่จุดด้อยของผู้รับใบอนุญาตที่ควรคำนึงก็จะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยจะต้องมีการคัดเลือกที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรที่เข้าสู่ระบบการสรรหาโดยมีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการพร้อมทั้งกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และการปฐมนิเทศ เป็นการอบรมให้บุคลากรที่เข้าสู่โรงเรียนใหม่ ทราบว่ามีนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติด

ของโรงเรียน ผู้บริหารและโครงสร้างการบริหารงาน กฎระเบียบ และสวัสดิการต่างๆ หลักวิธีปฏิบัติงาน และการปฐมนิเทศจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเก่าและใหม่ และสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมอบหมายงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละท่านเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับบุคคลอื่น พร้อมทั้งกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด แจ้งระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่สำคัญที่สุดที่ผู้รับใบอนุญาตจะต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน โดยจะต้องกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งต้องกำหนดระยะเวลาที่จะทำการประเมินให้ชัดเจนและที่สำคัญจะต้องมีคณะกรรมการจากตัวแทนครูและผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประเมินร่วมกันเพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน และมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับ สายใจ โอสติกานนท์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การเตรียมครูและสภาพการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอแม่वंงศ์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมครู ครูผู้สอนส่วนใหญ่ได้รับการเตรียมความพร้อมน้อยกว่า 1 เดือน โดยการเข้ารับการอบรมจำนวน 1 ครั้ง เกี่ยวกับด้านหลักสูตร วิธีการสอน การเขียนแผนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลการเรียน ประกอบกับการค้นคว้าหนังสือตำรา เอกสารต่างๆ นอกจากนั้นยังมีการจัดพาครูผู้สอนศึกษาดูงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์อีกด้วย มีการจัดครูเข้าสอนโดยคัดเลือกครูที่ตรงเอกวิชา มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานในด้านความถนัด ความสามารถของครูผู้สอน จำนวนครู จำนวนนักเรียนและห้องเรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ปัญหาขาดแคลนทั้งปริมาณครูและความชำนาญเฉพาะวิชา

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน ระยะเวลาดำเนินงานและรูปแบบการจัด ขนาดของโรงเรียนนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จะประสบปัญหาด้านการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา และงบประมาณอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ แต่ผู้รับใบอนุญาตก็ให้ความสำคัญ เหมือนกับโรงเรียนขนาดต่างๆ และถ้าเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการศึกษา พบว่ารูปแบบการจัดในการระบบการจัดการศึกษาผู้รับใบอนุญาตต่างให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาและเลือกสรรครูอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเท่ากันแต่จะแตกต่างในเรื่องรายละเอียดบางประการที่โรงเรียนอนุบาลสองภาษาให้ความสำคัญมากกว่าโรงเรียนอนุบาลปกติคือ มีการประชุมวางแผน

จัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน และศึกษา สํารวจคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคลากร แต่ละคนก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ส่วนด้านอื่นๆก็จะเหมือนกับโรงเรียนอนุบาลปกติ แต่ข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดโรงเรียนอนุบาลสองภาษาจะมีการแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมาไม่เหมือนกับโรงเรียนอนุบาลปกติ

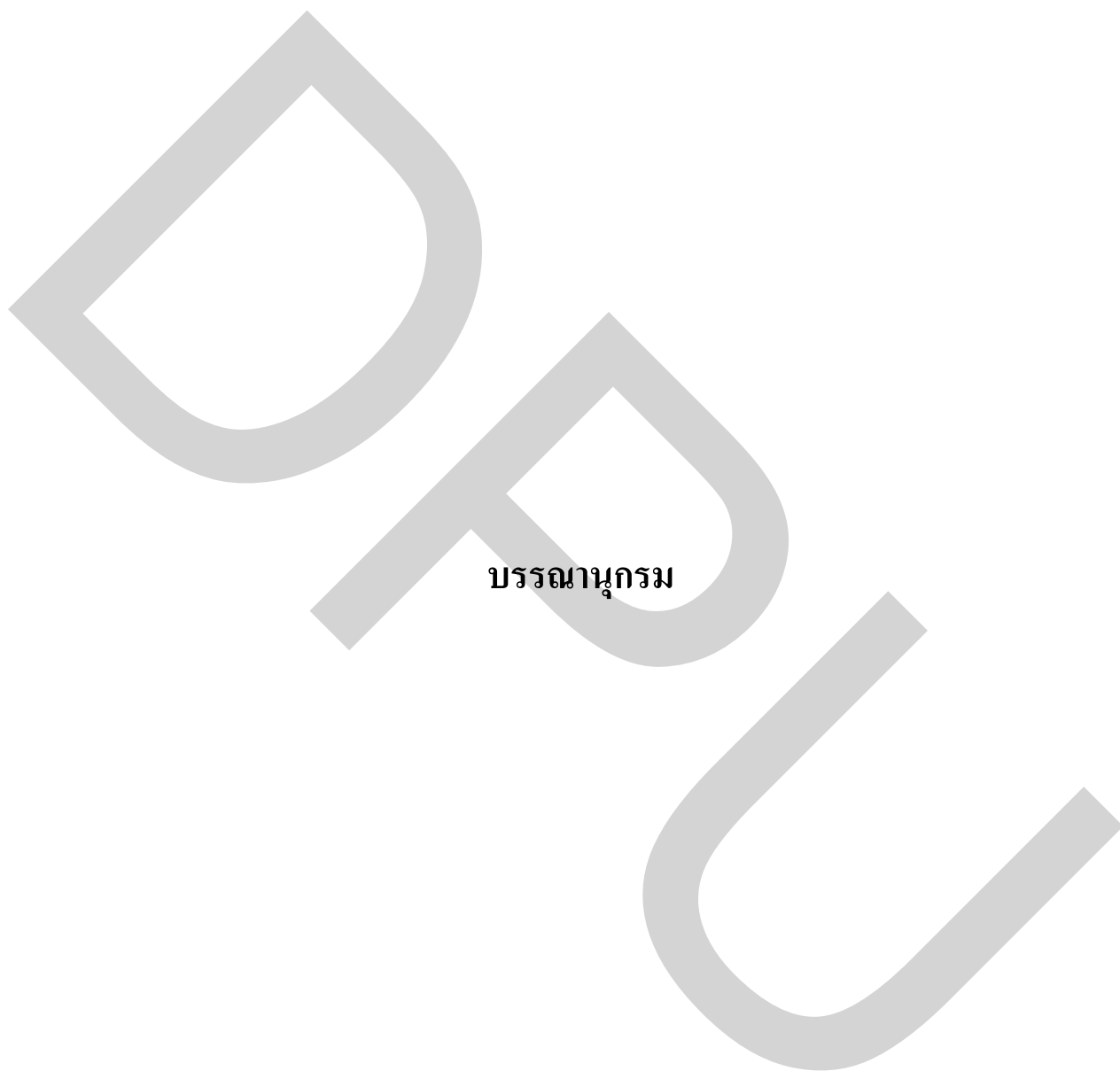
3. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัญหาและข้อเสนอแนะในการสรรหาและเลือกสรรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จะต้องทำในลักษณะของ การบูรณาการขั้นตอนต่างเข้าด้วยกัน โดยการผสมผสานวิธีการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจะต้องผ่านกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ถึง 6 ขั้นตอนได้แก่ด้านแผนกำลังคน ด้านการคัดเลือก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการทดลองปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้รับใบอนุญาตต้องคำนึงถึงปัญหาในกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างเห็นได้ชัดคือ ความยุติธรรมของผู้รับใบอนุญาตที่ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียวในการประเมินว่าบุคลากรผู้นี้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือไม่เหมาะสม สิ่งที่ผู้รับใบอนุญาตจะต้องเข้าใจว่าบุคลากรที่มาสัมผัสเข้าสู่ระบบการสรรหานั้นความสามารถแตกต่างกัน แต่ถ้าเราให้โอกาสบุคคลเหล่านี้ในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว บุคคลเหล่านี้ก็จะปฏิบัติงานได้ดี แต่ถ้าบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ด้วยการประเมินผลทดลองงาน ก็ต้องแจ้งผลการประเมินให้กับบุคคลเหล่านั้นอย่างกัลยาณมิตร และสามารถบอกข้อดีและข้อเสียของบุคคลเหล่านั้นได้ เพื่อจะได้ไม่เป็นปัญหา เมื่อบุคคลเหล่านี้ไปทำงานที่อื่นแล้วนำเรื่องไปอีกองค์กรไปกล่าวในทางเสียหายได้

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้รับใบอนุญาตควรมีการวางแผนกำลังคน กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปดำเนินการในอนาคต พร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ และคัดเลือกบุคลากรมีคุณสมบัติให้ตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการ ควรจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศมีสาระครอบคลุมประวัติโรงเรียน คณะผู้บริหาร การจัดองค์กร บุคลากรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรทางหนึ่ง ควรกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผลทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ท่านและสิ่งที่สำคัญที่สุดต้องมีการแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเกิดความรักในองค์กร
2. ควรทำการศึกษากระบวนการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
3. ควรศึกษาวิธีการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีระบบตามหลักการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมวิชาการ. (2540). คู่มือหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 (3-6) ปี. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ก่อ สวัสดิ์พานิชย์. (2535). มองการศึกษา: เส้นทางที่เท่าเทียมของคนไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546.เอกสารวิชาการที่ 6/2546.ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กิติมา ปรีดีคิดก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- _____. (2542). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.
- กุลยา ดันตีผลชีวะ. (2547). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสัน เพรสโปรดักส์ จำกัด.
- _____. (2551). รูปแบบการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค.
- เกศินี หงส์นันทน์. (2518). การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2531). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จินตนา พรพิไลพรรณ. (2544). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย สวัสดิ์รังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประสาธน์. (2530). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชารี มณีศรี. (2524). การบริหารงานธุรการ. กรุงเทพฯ: บรูพาสาส์น.
- ชัยเสกฐ์ พรหทศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2519). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก.เมื่อดทรายพริ้นติ้ง.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2527). ปรัชญาการจัดการบุคคล. สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา: อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8 – 15 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: กิ่งจันทร์การพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- _____. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- _____. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- _____. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ.
- ไพเราะ พุ่มมัน. (2551). การพัฒนาคุณภาพนักเรียนระดับปฐมวัยสู่ผลงานทางวิชาการ. ชลบุรี: ชลบุรีการพิมพ์.
- ภิญโญ สาธร. (2517). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช. (2526). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- _____. (2528). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.
- _____. (2533). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.
- เมธี ปิลาณานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2525). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค จำกัด.
- _____. (2542). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เอพี กราฟฟิกส์ ดีไซน์.

- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา นีละมณี. (2542). **คู่มือครูอนุบาลนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา** ศูนย์การเรียนรู้
กิจกรรมเสรี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ละเมียด ลิ้มอักษร. (2516). **หลักการสอน**. กรุงเทพฯ: อรุณสภานาครี.
- โลธาร์ เจ เซเวิร์ต. (2534). **เวลาชีวิตและความสำเร็จ**. สุพรรณบุรี (ผู้แปลและเรียบเรียง). กรุงเทพฯ:
ปัญญา พับลิเคชั่น.
- วัฒนา คุรุสวัสดิ์. (2544). **มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณาด แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. กรุงเทพฯ: หจก. ประสิทธิ์ภัณฑ์
แอนด์พริ้นติ้ง.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2544). **การวิจัยการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. (2523). **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**
เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ขนิษฐการพิมพ์.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2521). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ.
- _____. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2529). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2526). **ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน.
- สถาบันพัฒนาวิชาการและการประเมินผล. (2548). **คู่มือจัดการศึกษาตามหลักสูตรปฐมวัย**
พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.วี.เจ.พริ้นติ้ง.
- สถาบันแห่งชาติเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. (2542). **แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ**
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2510). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สิริมา ภิญโญอันต์พงษ์. (2537). **หน่วยที่ 8 การนิเทศในสถานศึกษาปฐมวัย** ในประมวลสาระชุด
วิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). **คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เรื่องการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- _____. (2536). **สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2535**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- _____. (2531). **การบริหารงานโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- _____. (2532). **การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). **การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย.
- _____. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ. (พ.ศ. 2545-2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- _____. (2544). **แกนหลักแนวคิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และเกณฑ์การประเมินโรงเรียนปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. ในเอกสารปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- _____. (2544). **ทางเลือกทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3- 5 ปี)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (ม.ป.ป.). **มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศุภสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคเด็ก อายุ 3- 5 ปี: การอุดหนุน
ค่าใช้จ่าย**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานเบื้องต้นการเสริมสร้างคุณธรรมในระบบ
การศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2534). **หลักและเทคนิคการวางแผน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2532). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พีระพัทธนา.

_____. (2533). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พีระพัทธนา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

อำนาจ ทองโปร่ง. (2547). **กฎและระเบียบปฏิบัติในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทความ

จรรยา ชูลาภ. (2544). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ**. 26 พฤศจิกายน 2544, หน้า 1-4.

เยาวพา เดชะอุปต์. (2540). **รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในทศวรรษหน้า**. **วารสารการศึกษา
ปฐมวัย**, 1(3), หน้า 8-18.

วิชัย ต้นศิริ. (2539). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์**. **วารสารข้าราชการคร,**
16(3), 12-16.

วิทยานิพนธ์

คำพันธ์ อัครเนตร. (2533). **การบริหารบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด
นครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนร่มไ้ม**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรญา เกียรติรัมย์. (2549). **ความต้องการในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาล
เอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาการ
บริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุมภฏ ม่วงกลิ้ง. (2541). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญ พวงพล. (2546). การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญ ในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา นาคสินธุ์. (2549). การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2531). การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- นพมาศ ศีกรัมย์. (2546). ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล มุลา. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ อิ่มสกุลกาญจน์. (2544). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญาณี อนุสุเรนทร์. (2541). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนและความคาดหวังของผู้ปกครอง: กรณีศึกษาอำเภอเชิงราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มงคล สิริขจรเดชสกุล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพ บริษัท ยิบอินซอย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณฑา โฉมราช. (2548). สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มะลิ คงสกุล. (2533). การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีพร วีระเมธีกุล. (2548). ปัจจัยการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนอนุบาลหลักสูตรสอง
ภาษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ. (2542). ความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ โฉน นาคเพชรพลู. (2535). สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีพศึกษา
ภาคใต้ สังกัดกรมอาชีพศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาณันท์ ขวัญสุวรรณ. (2552). บทบาทของครูในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเด็กปฐมวัยใน
โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิไล จุฑาทงกูร. (2543). เหตุผลที่ผู้ปกครองนักเรียนตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน
อนุบาลเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิกิฐิฐิวรรณ วิยาภรณ์. (2550). ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาล
เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ ทิณรัตน์. (2545). สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพร จักรกริชรัตน์. (2541). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริเวช รัตนสุวรรณ. (2543). การบริการสารสนเทศของห้องสมุดและศูนย์สารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมจิตต์ ปัญญามัง. (2533). การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์และสาขานิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ จุฑาทูตีกุล. (2530). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สรรเสริญ สังข์ทอง. (2541). การประเมินความพร้อมในการบริหารงานโรงเรียนอนุบาล ในจังหวัดพิษณุโลก.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายใจ โอสถิกานนท์. (2539). การเตรียมครูและสภาพการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุดาพร สาวม่วง. (2534). การพัฒนารูปแบบการประเมินโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี เมธิกุล. (2545). การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิน พรหมไชย. (2539). ความพร้อมในด้านการบริหารบุคลากร เพื่อการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัชย์ ใจชุ่มชื่น. (2549). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาและบริการของโรงเรียนอนุบาลประเสริฐสุข อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยะ ราชวงศ์. (2545). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการศึกษา: ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาราชรังสฤษฎ์ จังหวัด

อภิรักษ์ เลียบใย. (2540). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

Atkins, Debora Hammond. (2000). **Developmental and Neuroscience Research implication for
Early Childhood Education.** Success For Life: Velma E. Schmidt Programs in Early
Childhood Education Book one of two U.S.A.: University of North Texas.

Beach, D.S. (1964). **Personnel: The management of people at work.** (3rd ed.). New York:
Macmillan.

_____. (1975). **The management of people at work.** New York: Macmillan.

Bogler, R. (1999 April). **Reassessing the behavior of principals as a multiple factor in
teachers' job satisfaction.** Paper presented at the annual meeting of the American
education research association Montreal, Quebec: Canada.

Castetter, William B. (1976). **The Personnel Function in Educational Administration.** New York:
Macmillan.

Chugani, HT. (1996). **Neuroimaging Neuroimaging: Mapping Thatcher RW Lyon GR,, J.
Rumsey Krasnegor .** (Eds.) Academic Press: San Diego.

Davis, K, & Werther, W.B. (1993). **Human resources and personnel management.** New York:
McGraw-Hill.

Dewey, J. (1938). **Experience and education.** New York: Collier Books.

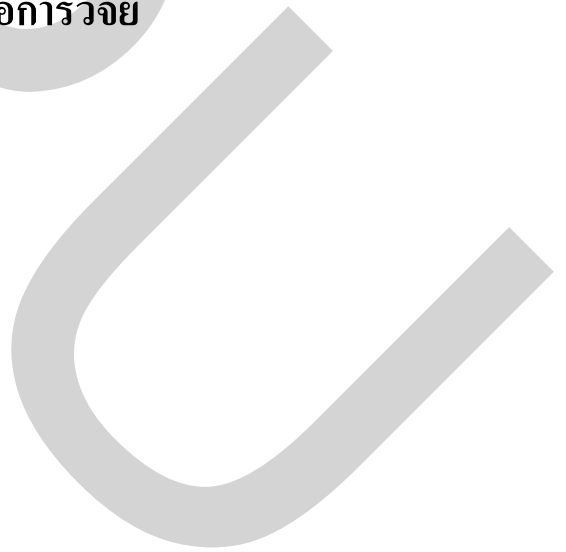
Dale, Yoder. (1978). **Personal Management and Industrial Relation.** Ohio: Manager
Company.

Essa, E. (1996). **Introduction to early childhood education.** (2nd ed.). Albany: Delmar
Publishers.

- Flippo, B.E. (1984). **Personal Management**. (4th ed.). Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- George S Morrison. (2001). **Early childhood today**. (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hildebrand, V. (1991). **Introduction to early childhood education**. (5th ed.). New York: Merrill, Macmillan.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**.
Journal of Education and Psychological Measurement. 30: 607-610.
- Morrison, G.S. (2000). **Fundamentals of early childhood education**. (2nd ed.). Ohio: Merrill.
- Perie, M., & Baker, D.P. (1997). **Job satisfaction among Americans' Teachers**. Americans
Insititutes for Research: Washington D.C.
- Seefeldt, C. and Barbeur , N.. (1994). **Early childhood education: An introduction**. (3rd ed.). New
York: Merrill
- Woodill, G.A.: Bernhard.J. and Prochner,L. (1992). **International handbook of early childhood
education** . New York: Garland Publishing.
- X Ma, RB MacMillan. (1999). **Influences of workplace conditions on teachers' job
satisfaction**. The Journal of Educational Research: Heldref Publications.

ด
ร
ค
น
ว

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู โรงเรียนอนุบาลเอกชนที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ได้มาตรฐาน ในกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและผลการตอบแบบสอบถามของท่านจะประมวลออกมาเป็นภาพรวมของโรงเรียนอนุบาลเอกชนทั้งกรุงเทพมหานคร จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นางสาวอังกริยา ชื่นเจริญวงศ์
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในวงเล็บหน้าข้อความที่เป็นจริงตามสถานภาพ

1. เพศ ชาย หญิง

2. ประสบการณ์สอน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - มากกว่า 10ปี

3. ขนาดโรงเรียน
 - โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 180 คน
 - โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 181 ถึง 300 คน
 - โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

4. รูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน
 - รูปแบบอนุบาลสองภาษา
 - รูปแบบอนุบาลปกติ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับการปฏิบัติที่ผู้รับใบอนุญาตในการปฏิบัติในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

- 1 หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ด้านแผนกำลังคน						
1.	มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน					
2.	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
3.	สนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง และปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย					
4.	จัดเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานครบถ้วนและเพียงพอสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง					
5.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน					
2.ด้านการคัดเลือก						
6.	มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ					
7.	กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
8.	กำหนดขั้นตอนการวางแผนสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม					
9.	แผนการสรรหาบุคลากรมีการนำไปปฏิบัติ					
10.	สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด					
3.ด้านการปฐมนิเทศ						
11.	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและจำนวนครบตามที่ต้องการทุกปีการศึกษา					

ข้อ	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12.	จัดกิจกรรมการประชุมมีสาระครอบคลุมประวัติโรงเรียน คณะผู้บริหาร การจัดองค์กร บุคลากรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน					
13.	จัดกิจกรรมแนะนำให้ผู้จัดสถานที่ทำงานใหม่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
14.	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้น นโยบาย กฎระเบียบ และสวัสดิการต่างๆ ที่ครูควรจะได้รับ					
15.	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครอบคลุมหลักวิธีปฏิบัติงานและจูงใจให้ครูมีความรักหน่วยงาน					
16.	จัดทำคู่มือเอกสารการปฏิบัติงานแนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับการปฐมนิเทศครูรุ่นต่อไป					
	4.ด้านการมอบหมายงาน					
17.	ศึกษา สำนวณคุณสมบัติต่างๆ ของบุคลากรแต่ละคนก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบ					
18.	กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งบุคลากรหลักๆ ตามโครงสร้างการบริหารงาน					
19.	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรครบทุกตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร					
20.	มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และบุคคลอื่นทราบ					
21.	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง					
	5.ด้านการทดลองปฏิบัติงาน					
22.	กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด					
23.	กำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
24.	แจ้งกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
25.	มีคู่มือบันทึกการปฏิบัติงาน					

ข้อ	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26.	มีการปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการทดลองปฏิบัติงานก่อน					
27.	6.ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินบุคลากรชัดเจน					
28.	กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทดลองงานที่แน่นอน					
29.	กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน					
30.	แจ้งกฎระเบียบและวิธีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
31.	แต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ท่าน					
32.	มีการแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา					

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>4. ด้านการมอบหมายงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>4. ด้านการมอบหมายงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ด้านการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>5. ด้านการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ด้านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>6. ด้านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

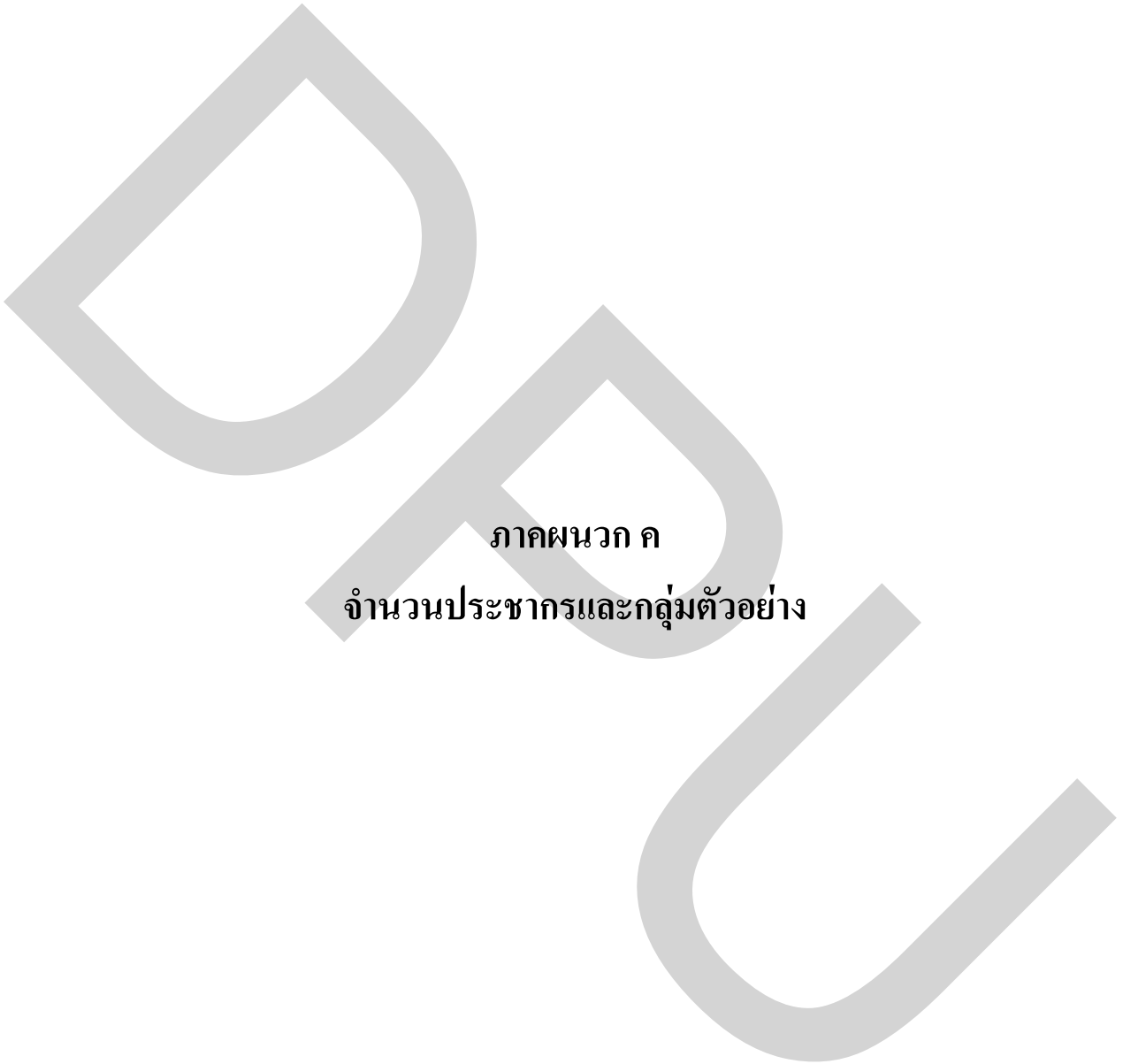
คุณภาพเครื่องมือ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง เรื่อง กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาล
เอกชนในกรุงเทพมหานคร

	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.ด้านแผนกำลังคน								
1	มีการประชุมวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อดำเนินกิจการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	สนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	จัดเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานครบถ้วนและเพียงพอสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2.ด้านการคัดเลือก								
6	มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7	กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	กำหนดขั้นตอนการวางแผนสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	แผนการสรรหาบุคลากรมีการนำไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.ด้านการปฐมนิเทศ								
11	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและจำนวนครบตามที่ต้องการทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	จัดกิจกรรมการปฐมนิเทศมีสาระครอบคลุมประวัติโรงเรียน คณะผู้บริหาร การจัดองค์กร บุคลากรที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13	จัดกิจกรรมแนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเน้น นโยบาย กฎระเบียบ และสวัสดิการต่างๆ ที่ครูควรจะได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ครอบคลุมหลักวิธีปฏิบัติงาน และจงใจให้ครูมีความรักหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	จัดทำคู่มือเอกสารการปฏิบัติงานแนวทางการจัดประสบการณ์สำหรับการปฐมนิเทศครูรุ่นต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4.ด้านการมอบหมายงาน								
17	ศึกษา สืบหาคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคลากรแต่ละคนก่อนมอบหมายงานให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งบุคลากรหลัก ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรครบทุกตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและบุคคลอื่นทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

	กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครู	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.ด้านการทดลองปฏิบัติงาน								
22	กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23	กำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24	แจ้งกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25	มีคู่มือบันทึกการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26	กำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6.ด้านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน								
27	กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินบุคลากรชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28	กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการทดลองงานที่แน่นอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29	กำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30	แจ้งกฎระเบียบและวิธีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
31	แต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
32	มีการแจ้งผลการประเมินผลการทดลองงานแก่ผู้ถูกประเมินอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1



ภาคผนวก ค

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรของผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

เขตดุสิต

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลกรแก้ว
2.	อนุบาลชนสมบูรณ์อำนวยการ
3.	อนุบาลธรรมภิรักษ์เทเวศร์
4.	อนุบาลศรีสัปดาห์
5.	อนุบาลสาริน
6.	อนุบาลเลิศวิวัฒน์
7.	อนุบาลพันธะศึกษา
8.	อนุบาลชนสมบูรณ์ดุสิต
9.	อนุบาลที่ปึงกรักษ์มีโชติ

เขตหนองจอก

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลธนาภา
2.	อนุบาลช้างมงคล

เขตบางรัก

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์
2.	อนุบาลจิตภา
3.	อนุบาลชวนชื่น
4.	อนุบาลเสริมมิตร

เขตบางเขน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	เลิศอนุบาล
2.	อนุบาลชัยพฤกษ์
3.	อนุบาลจรรุวรรณ
4.	อนุบาลรัตนจักร
5.	ปราโมชวิทยาทาน
6.	อนุบาลปริญญา

ลำดับที่	โรงเรียน
7.	อนุบาลพิมลทิพย์
8.	อนุบาลธรรมพิทักษ์
9.	อนุบาลพุทธรักษาพิทยา
10.	อนุบาลอนงค์นาฏ

เขตบางกะปิ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลชุติมา
2.	อนุบาลเด็กสากล
3.	อนุบาลพรสุดา
4.	อนุบาลหัวหมาก
5.	อนุบาลทับแก้ว
6.	อนุบาลบ้านทิพย์
7.	อนุบาลวิมลทิพย์
8.	อนุบาลวรรณทิพย์ ชุมชนคลองจั่น
9.	อนุบาลหทัยนิรมล
10.	อนุบาลศิริกาญจน์รัก
11.	อนุบาลคันข้าว

เขตปทุมวัน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสุนี
2.	อนุบาลแสงประเสริฐ

เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลบ้านบาตร

เขตพระโขนง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสวนครุณ
2.	อนุบาลพัฒนศิริ
3.	อนุบาลปรานี
4.	อนุบาลวัฒนาสาธิต
5.	อนุบาลป่าหญ้า
6.	อนุบาลบ้านหวาน

เขตมีนบุรี

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลจิตรเกษม
2.	อนุบาลศิริวิทย์

เขตลาดกระบัง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลพร้อม
2.	ยุพลพัฒน์วัฒนา
3.	อนุบาลวังทอง
4.	อนุบาลเคหะร่มเกล้า
5.	ประเวศพิทยาคาร
6.	อนุบาลธนาทิพย์
7.	อนุบาลเด่นสยาม
8.	อนุบาลกลมเกลียว

เขตยานนาวา

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลมณีรัตน์
2.	อนุบาลบ้านसानฝัน
3.	อนุบาลมลิวัลย์
4.	อนุบาลบ้านทรงไทย
5.	อนุบาลมงคลวรรณ

เขตพญาไท

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลพิณทิพย์
2.	อนุบาลบ้านแก้ว
3.	อนุบาลเพ็ญสันต์
4.	อนุบาลรัศมี
5.	อนุบาลครุณา
6.	อนุบาลธำรงวิทย์
7.	อนุบาลเบญจมาศ
8.	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์สายลม

เขตธนบุรี

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลช่างตาครุฑ
2.	อนุบาลแสงอรุณ
3.	อนุบาลแสงอรุณธนบุรี
4.	อนุบาลพัชรินทร์พร

เขตบางกอกใหญ่

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลรุวิโรจน์
2.	ประสาทวิทยานุชน แผนกอนุบาล
3.	อนุบาลวรพิม

เขตห้วยขวาง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลบุญขันธ์
2.	อนุบาลสีชมพู
3.	อนุบาลวัฒนานิเวศ
4.	ศิริพรรณวิทยา
5.	อนุบาลประนันทนิจ
6.	อนุบาลทรงวิทย์
7.	อนุบาลลีนา

ลำดับที่	โรงเรียน
8.	อนุบาลกุมลมาศวิทยา
9.	อนุบาลโชคชัย

เขตคลองสาน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลนันทิยา
2.	อนุบาลเขานี้ดี
3.	อนุบาลธีรชาติ
4.	อนุบาลบ้านไทย
5.	อนุบาลสุวารรณ
6.	อนุบาลสันสนีย์

เขตตลิ่งชัน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	จิตตเบตต์
2.	อนุบาลเตรียมศึกษา
3.	อนุบาลนกน้อย
4.	อนุบาลอภิรักษ์ชัยพฤกษ์
5.	อนุบาลปโยตา

เขตบางกอกน้อย

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลครุณวัฒนา
2.	อนุบาลมีลำไย
3.	อนุบาลจันทยานนท์
4.	อนุบาลชนิตา
5.	อนุบาลธรรมภิรักษ์ธนบุรี
6.	อนุบาลจิรภา
7.	บุญยาจารย์
8.	อนุบาลสุนันท์ศึกษา
9.	สุริภายา
10.	สุภัทรา

เขตบางขุนเทียน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเสริมวิทย์
2.	อนุบาลทิพารัตน์
3.	อนุบาลนพรัตน์
4.	อนุบาลคุ้มเกล้า
5.	อนุบาลอภิสราร
6.	อนุบาลสุพิชญาร
7.	อนุบาลวันเฉลิม

เขตภาษีเจริญ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลบ้านสวน
2.	อนุบาลธีรนุรักษ์
3.	อนุบาลดาววี
4.	วิทย์เสรีวิทยา
5.	อนุบาลทอฟ้า

เขตหนองแขม

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลชวามิตร
2.	อนุบาลเสริมปัญญาพุดตาน
3.	อนุบาลชูรดา
4.	อนุบาลทองหล่อ

เขตราษฎร์บูรณะ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเขาวมิตร
2.	อนุบาลสมฤดี
3.	อนุบาลสุพิชชา
4.	อนุบาลบริบูรณ์ศึกษา
5.	อนุบาลปัญญาศักดิ์
6.	อนุบาลรังสิมา

ลำดับที่	โรงเรียน
7.	อนุบาลบูรณศึกษา
8.	อนุบาลแสงอารีย์

เขตบางพลัด

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อุดมศาสตร์พัฒนา
2.	รัตนกุลอนุบาล
3.	อนุบาลบุษกร
4.	อนุบาลคุณแม่
5.	อนุบาลฤชากร
6.	สตรีบรมวิทย์ แผนกอนุบาล
7.	อนุบาลมูลนิธิมีสยิดคารุลอิหราน
8.	อนุบาลแสงทองอนุสรณ์
9.	อนุบาลจินกาญจน์ดา
10.	ศิริมงคลศึกษา แผนกอนุบาล

เขตดินแดง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสัจย์สงวนอนุสรณ์
2.	อำนวยการพิทยา
3.	อนุบาลเอกลักษณ์
4.	อนุบาลปานตา
5.	อนุบาลสมใจ

เขตบึงกุ่ม

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลจิราวิทย์
2.	อนุบาลสายสุดา
3.	อนุบาลณฤดี
4.	อนุบาลแก้วฤทัย
5.	อนุบาลรังรอง
6.	อนุบาลพุทธชาติ

ลำดับที่	โรงเรียน
7.	อนุบาลศรีนครพัฒนา
8.	อนุบาลอินทรารักษ์
9.	ภัสธรานุบาล
10.	อนุบาลชินวร
11.	อนุบาลมารีนิรมล
12.	อนุบาลลูกหนู
13.	อนุบาลเครือกล้วย
14.	อนุบาลเกษมสุข
15.	อนุบาลพัฒนปัญญา
16.	อนุบาลเข้มเสริม

เขตสาทร

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลอนันตศาสตร์ศึกษา
2.	อนุบาลอารีวิทย์
3.	อนุบาลจันทร์เจ้า
4.	อนุบาลแสงพระนคร
5.	อนุบาลแสงเรืองศึกษา
6.	เชียรปราณีศาสตร์

เขตบางซื่อ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลบวรพรรณ
2.	พิริยะโยธิน
3.	อนุบาลแสงโสม
4.	อนุบาลศักดิ์สงวนวิทยา
5.	อนุบาลเจริญจรัญพรวิทยา

เขตจตุจักร

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเศรษฐบุตร
2.	อนุบาลไสวตาแดง

ลำดับที่	โรงเรียน
3.	อนุบาลเซนต์จอห์น
4.	อนุบาลเซนต์จอห์น บางเขน
5.	อนุบาลพุทธรักษา
6.	อนุบาลหทัยสยาม
7.	อนุบาลแย้มสอาด
8.	อนุบาลโชติมา
9.	อนุบาลชานนนท์
10.	อนุบาลปรางทิพย์
11.	อนุบาลอภากิรมย์
12.	อนุบาลวณดักขณ์

เขตบางคอแหลม

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสุพิศมร
2.	เสริมปัญญาอนุบาล
3.	อนุบาลจิตตานนท์
4.	อนุบาลพรประสิทธิ์ ประคู้
5.	อนุบาลเล็กประยูร
6.	อนุบาลเพาะปัญญา

เขตประเวศ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลมารีญา
2.	อนุบาลศรินทิพย์
3.	อนุบาลจินดารัตน์
4.	อนุบาลศิสกล
5.	อนุบาลจินดาพร
6.	อนุบาลศิวกรณ์

เขตคลองเตย

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลบ้านรัก
2.	วิศาลวิทย์
3.	อนุบาลอริพร
4.	อนุบาลกู่ไก่
5.	วชิรสิน
6.	อนุบาลศรีวัฒนา

เขตวัฒนา

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเทพสนิท
2.	อนุบาลสี่พี่น้อง
3.	อนุบาลจุฑาภรณ์
4.	อนุบาลคารารัตน์
5.	อนุบาลมิตรเด็ก
6.	อนุบาลใจดี
7.	อนุบาลบ้านไทยวัฒนา

เขตสวนหลวง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสุวัฒนา
2.	อนุบาลศรีเสริมวิทย์
3.	อนุบาลโจปราณี
4.	อนุบาลสายทิพย์
5.	อนุบาลบ้านริมคลอง
6.	อนุบาลวิมลโรจน์
7.	อโศกวิทย์อ่อนนุช แผนกอนุบาล
8.	อนุบาลเทพสุดา
9.	อนุบาลนิธิกานต์

เขตจอมทอง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลศิริสุข
2.	อนุบาลศิริอักษร
3.	สมบุญวิทย์
4.	อนุบาลบ้านอ้อม
5.	อนุบาลเสริมสุข
6.	อนุบาลประเสริฐศิลป์
7.	อนุบาลพรพิมพ์
8.	อนุบาลรัศมีสุข
9.	ศิริสุขวิทยา

เขตดอนเมือง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลดอนเมืองบริรักษ์
2.	อนุบาลธรรมากรณ์
3.	อนุบาลบริบูรณ์ศิลป์
4.	อนุบาลเกษร
5.	อนุบาลธนินทร
6.	อนุบาลบ้านพลอยเพลิน
7.	อนุบาลน้องหนู
8.	อนุบาลวัดไผ่เขียว

เขตราษฎร์เทพ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลหมื่นน้อย
2.	อนุบาลอิมเมม
3.	อนุบาลตันติเมธ
4.	อนุบาลจรรุณี
5.	อนุบาลพันธ์พิศวัฒนา

เขตลาดพร้าว

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลโชคชัยลาดพร้าว
2.	อนุบาลบ้านแสนรัก
3.	อนุบาลทองฤทัย
4.	อนุบาลดวงปัญญา
5.	อนุบาลเฉลิมขวัญ
6.	อนุบาลสังสิทธิ์
7.	อนุบาลวรรณ
8.	อนุบาลเยี่ยมนุช
9.	อนุบาลธิดารัก
10.	อนุบาลบ้านวาดฝัน

เขตบางแค

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลพิชญ์ชนก
2.	อนุบาลยุวภัทร
3.	อนุบาลเปี่ยมปัญญา
4.	อนุบาลธีระนิษฐ์
5.	อนุบาลอนุบัณฑิต
6.	อนุบาลเด่นหล้า
7.	อนุบาลเศรษฐราณี

เขตหลักสี่

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเขาวนุตร
2.	อนุบาลอรณิชชา
3.	อนุบาลสว่างวรรณ
4.	อนุบาลทอฝัน
5.	เมืองทองนคร
6.	อนุบาลดวงจิต
7.	อนุบาลนัตรีเฉลิม

ลำดับที่	โรงเรียน
8.	อนุบาลเข้มทอง
9.	อนุบาลกฤตยา

เขตสายไหม

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลปิยะพัฒนา
2.	อนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย
3.	อนุบาลปิยะวิทย์
4.	อนุบาลอมรรัตน์
5.	อนุบาลบ้านอัมรินทร์
6.	อนุบาลมะลิวรรณวิทยา
7.	วรนาถวิทยา
8.	อนุบาลภูงิมค์
9.	อนุบาลหงส์ทอง

เขตคันนายาว

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสวนสยาม
2.	อนุบาลราชเดช
3.	อนุบาลนิรมล
4.	อนุบาลทัศนีวรรณ

เขตสะพานสูง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลเฟื่องฟ้า
2.	อนุบาลภูวภูตานนท์
3.	อนุบาลวันทนา
4.	อนุบาลชุกคธร
5.	อนุบาลสัมมากร
6.	อนุบาลสนุกคิด

เขตวังทองหลาง

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลราชพงษา
2.	อนุบาลจิตต์นัฐดา
3.	อนุบาลรัชนิบูล
4.	อนุบาลบ้านครู
5.	อนุบาลศรีวรงค์
6.	อนุบาลช่างเผือก

เขตคลองสามวา

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลสมสกุลนา
2.	อนุบาลวรรณฤดี
3.	อนุบาลบ้านไมตรีจิต

เขตบางนา

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลศรีศึกษา
2.	อนุบาลนวลทอง
3.	อนุบาลอุดมสุข
4.	สุทธิบังกช
5.	อนุบาลพัสวี
6.	เปรมสันต์
7.	อนุบาลบ้านพลอยภูมิ

เขตทวีวัฒนา

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลจรุเวช
2.	อนุบาลสร้างสรรค์
3.	อนุบาลพลอยแก้ว

เขตทุ่งครุ

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลปานตะวัน
2.	บูรณะศึกษา
3.	อนุบาลบ้านโคม
4.	อนุบาลบัณฑิตวิทย์
5.	อนุบาลแสนสนุกไตรทักษะ

เขตบางบอน

ลำดับที่	โรงเรียน
1.	อนุบาลทานตะวัน
2.	อนุบาลเสริมมิตรบางขุนเทียน
3.	อนุบาลคูสิต
4.	อนุบาลเอกชัย

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่ได้ระดับดีมากในด้านผู้บริหารและครู ใน กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
1	อนุบาลกรแก้ว	คูสิต
2	อนุบาลสาริน	คูสิต
3	อนุบาลเลิศน์วัฒน์	คูสิต
4	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์	บางรัก
5	อนุบาลจิตภา	บางรัก
6	อนุบาลจรรุวรรณ	บางเขน
7	อนุบาลรัตนฉัตร	บางเขน
8	อนุบาลเด็กสากล	บางกะปิ
9	อนุบาลสวนครุณ	พระโขนง
10	อนุบาลวัฒนานิเวศ	ห้วยขวาง
11	อนุบาลศักดิ์สงวนอนุสรณ์	ดินแดง
12	อนุบาลจันทร์เจ้า	สาทร
13	พิริยะโยธิน	บางซื่อ

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
14	อนุบาลเซนต์จอห์น	จตุจักร
15	อนุบาลแย้มสะอาด	จตุจักร
16	อนุบาลอภาภิรมย์	จตุจักร
17	อนุบาลศรีนทิพย์	ประเวศ
18	อนุบาลจินดาพร	ประเวศ
19	อนุบาลบ้านรัก	คลองเตย
20	วิศาลวิทย์	คลองเตย
21	อนุบาลอริพร	คลองเตย
22	อนุบาลกู่ไก่	คลองเตย
23	วชิรสิน	คลองเตย
24	อนุบาลเทพสนิท	วัฒนา
25	อนุบาลสี่พี่น้อง	วัฒนา
26	อนุบาลสุวัฒนา	สวนหลวง
27	อนุบาลวิมลโรจน์	สวนหลวง
28	อนุบาลบ้านริมคลอง	สวนหลวง
29	อนุบาลน้องหนู	ดอนเมือง
30	อนุบาลอิมเอม	ราชเทวี
31	อนุบาลพันธ์พิศวัฒนา	ราชเทวี
32	อนุบาลเด่นหล้า	บางแค
33	อนุบาลสวนสยาม	คันนายาว
34	อนุบาลยุคลธร	สะพานสูง
35	อนุบาลราชพงษา	วังทองกลาง
36	อนุบาลบ้านครู	วังทองกลาง
37	อนุบาลศรีวรางค์	วังทองกลาง
38	อนุบาลปานตะวัน	ทุ่งครุ
39	อนุบาลบ้านโคม	ทุ่งครุ
40	อนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย	สายไหม
41	อนุบาลปิยะวิทย์	สายไหม
42	อนุบาลอมรรัตน์	สายไหม

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
43	อนุบาลบ้านอัมรินทร์	สายไหม
44	อนุบาลมะลิวรรณวิทยา	สายไหม
45	อนุบาลอรณิชชา	หลักสี่
46	อนุบาลสว่างวรรณ	หลักสี่
47	อนุบาลทอฝัน	หลักสี่
48	อนุบาลดวงจิต	หลักสี่
49	อนุบาลนัทรเฉลิม	หลักสี่
50	อนุบาลเข็มทอง	หลักสี่
51	อนุบาลสมศกุลนา	คลองสามวา
52	อนุบาลจารุเวช	ทวีวัฒนา
53	อนุบาลสร้างสรรค์	ทวีวัฒนา
54	อนุบาลพลอยแก้ว	ทวีวัฒนา
55	อนุบาลประเสริฐศิลป์	จอมทอง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่ได้มาตรฐานในด้านผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานคร ที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 50 โรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
1	อนุบาลกรแก้ว	คูสิต
2	อนุบาลสาริน	คูสิต
3	อนุบาลเลิศนุวัฒน์	คูสิต
4	อนุบาลเปล่งประสิทธิ์	บางรัก
5	อนุบาลจิตาภา	บางรัก
6	อนุบาลจารุวรรณ	บางเขน
7	อนุบาลรัตนนัทร	บางเขน
8	อนุบาลเด็กสากล	บางกะปิ
9	อนุบาลสวนครุณ	พระโขนง
10	อนุบาลวัฒนานิเวศ	ห้วยขวาง
11	อนุบาลสัจย์สงวนอนุสรณ์	ดินแดง

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
12	อนุบาลจันทร์เจ้า	สาทร
13	พิริยะ โยธิน	บางซื่อ
14	อนุบาลเซนต์จอห์น	จตุจักร
15	อนุบาลแย้มสะอาด	จตุจักร
16	อนุบาลอากาศิรมย์	จตุจักร
17	อนุบาลศรีนทิพย์	ประเวศ
18	อนุบาลจินดาพร	ประเวศ
19	อนุบาลบ้านรัก	คลองเตย
20	วิศาลวิทย์	คลองเตย
21	อนุบาลอธิพร	คลองเตย
22	อนุบาลกู่ไก่	คลองเตย
23	วชิรสิน	คลองเตย
24	อนุบาลเทพสนิท	วัฒนา
25	อนุบาลสี่พี่น้อง	วัฒนา
26	อนุบาลสุวัฒนา	สวนหลวง
27	อนุบาลวิมลโรจน์	สวนหลวง
28	อนุบาลบ้านริมคลอง	สวนหลวง
29	อนุบาลน้องหนู	ดอนเมือง
30	อนุบาลอิมเอม	ราชเทวี
31	อนุบาลพันธ์พิศวัฒนา	ราชเทวี
32	อนุบาลเด่นหล้า	บางแค
33	อนุบาลสวนสยาม	คันนายาว
34	อนุบาลยุคลธร	สะพานสูง
35	อนุบาลราชพงษา	วังทองหลาง
36	อนุบาลบ้านครู	วังทองหลาง
37	อนุบาลศรีวรางค์	วังทองหลาง
38	อนุบาลปานตะวัน	ทุ่งครุ
39	อนุบาลบ้านโคม	ทุ่งครุ
40	อนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย	สายไหม

ลำดับที่	โรงเรียน	เขต
41	อนุบาลปิยะวิทย์	สายไหม
42	อนุบาลอมรรัตน์	สายไหม
43	อนุบาลบ้านอัมรินทร์	สายไหม
44	อนุบาลมะลิวรรณวิทยา	สายไหม
45	อนุบาลอรณิชชา	หลักสี่
46	อนุบาลสว่างวรรณ	หลักสี่
47	อนุบาลทอฝัน	หลักสี่
48	อนุบาลดวงจิต	หลักสี่
49	อนุบาลนัตรีเฉลิม	หลักสี่
50	อนุบาลเข็มทอง	หลักสี่

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวอัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์

วัน/เดือน/ปี เกิด

วันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2522

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานงานปัจจุบัน

กรรมการบริหาร

บริษัท ภัทรคอมเมอร์เชียลแอนด์วอเตอร์จำกัด

วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ