

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน นี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกหลายประการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไปองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดifferent ใดๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ใดๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ใดๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้^๑

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ นับเป็นครั้งแรกที่

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทั้ง แนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น^๐

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๔ ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ได้อย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๑

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัยการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในโรงเรียน จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพโดยตรง ซึ่งบุคคลในโรงเรียน

^๐ กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^๑ รุ่ง แก้วแดง, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอน (ทั้งข้าราชการครู ครูอัตราจ้างประจำ ครูอัตราจ้างชั่วคราว ครูผู้ช่วย และครูพี่เลี้ยง) เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ มี ๓ โรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๖ ได้แก่ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน และโรงเรียนทวีธาภิเศก จะเห็นได้ ว่ากระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในโรงเรียน โดย ภาพรวมประกอบด้วย ๖ ประการ คือ ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๕) ด้านการออกจากราชการ ๖) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจส่วน การบริหารงานโดยทั่วไปภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ๗ ฝ่าย คือ ๑) ฝ่ายบุคคล ๒) ฝ่ายวิชาการ ๓) ฝ่ายธุรการและการเงิน ๔) ฝ่ายอาคารสถานที่ ๕) ฝ่ายกิจการนักเรียน ๖) ฝ่ายประชาสัมพันธ์และ ประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และ ๗) งานฝ่ายนโยบายและการวางแผนงาน

สำหรับสภาพและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยที่สนับสนุนหลายๆ ด้าน เช่น ลักษณะของโรงเรียน ซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยมี ภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันโดยเฉพาะ สภาพท้องถิ่น ที่ตั้งบริษัทโดยรอบ ปัจจัยสนับสนุน ปัญหา และ อุปสรรค เมื่อจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านแล้ว ผลที่ออกมาจะมาก หรือน้อยอย่างไรนั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารใน โรงเรียนนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยใคร่ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงแนวทางใน การบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านตามแนวคิดของคณะผู้บริหารและคณะครูผู้สอนของแต่ละ โรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตรง รวมทั้งนักวิชาการ นัก การศึกษา ผู้ที่สนใจและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางใน การศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๒๗๘ คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W.Mogan^๐ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๔ คน และใช้วิธีการสุ่มตามลำดับชั้น (Stratified-Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มประชากร ดังตารางที่ ๑.๑

ตารางที่ ๑.๑ แสดงประชากร

ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม	๖๒	๓๗
๒.โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	๖๑	๓๖
๓.โรงเรียนทวีธาภิเศก	๑๕๕	๙๑
รวม	๒๗๘	๑๖๔

^๐ ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, (๒๕๕๑), หน้า ๔๗.

๑.๓.๒ ขอบเขตพื้นที่การวิจัย

ขอบเขตพื้นที่การวิจัยในครั้งนี้เฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๑ รวม ๓ โรงเรียน

๑.๓.๓ ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๑ ตามขอบเขตการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน ๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๕) ด้านการออกจากราชการ
- ๖) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑.๓.๔ ตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ๑. เพศ ๒. อายุ ๓. ระดับการศึกษา ๔. ตำแหน่ง ๕. ประสบการณ์
ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน

๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๕) ด้านการออกจากราชการ
- ๖) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ใช้เวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่ได้รับอนุมัติโครงการวิทยานิพนธ์ เป็นต้นไป

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ แตกต่างกันอย่างไ

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๒. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี อายุ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๓. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๔. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๕. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสบการณ์ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพศ หมายถึง สิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างรูปร่างขนาดและสรีระซึ่งมีอยู่ ๒ ประเภท คือ เพศหญิง และเพศชาย

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ หรือระยะเวลาที่กำหนดรู้ความยั่งยืนของสิ่งนั้นๆ

ระดับการศึกษา หมายถึง ขั้นการศึกษาที่เรียนจบมา มีตั้งแต่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงชั้นอุดมศึกษา

ตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ปฏิบัติการตามหน้าที่ หรือสถานภาพที่ได้รับการแต่งตั้ง

ประสบการณ์ หมายถึง ความรู้, ความสามารถ, ทักษะ, ที่ได้รับการกระทำ หรือ ปฏิบัติจริง และสิ่งที่ได้รู้ ได้พบเห็นประสบมา

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร ความคิดเห็นของครู และ บุคลากรทางการศึกษาที่ได้ดำเนินการ

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึงการวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ ปริมาณและคุณภาพ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการ ศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะ ผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้ วิธีการต่างๆมีการฝึกอบรมเป็นต้น

การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องมาจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การทำให้สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือ สิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาได้มีพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผล โดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นดีขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งหมดในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและคณะ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติ หน้าที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต ๑

๑.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอก
ใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒. ทำให้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบข้อมูลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
มัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑