

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 มาตรา 34 วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ง วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553 และได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาออกเป็น 7 กลุ่ม และออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 2)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคคลทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคล เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 50)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กำหนดขึ้นทุกภาคส่วน ในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทาง ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 7)

เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับโลก ระดับในระดับองค์กรมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหาร และ

จัดการศึกษารวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรงและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6)

การบริหารจัดการในการพัฒนาการศึกษาจะให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผลสูงย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างเป็นต้นว่า การบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารมืออาชีพ และเกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังขึ้นกับความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความถนัด แต่สิ่งดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดผู้นำที่มีความสามารถจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรและสามารถประสานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อกลุ่มและการบริหารงาน ความสำเร็จของกลุ่มมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำ ซึ่งกาญจน์ เรืองมนตรี (2549, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้องค์กรสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบ ความล้มเหลว (วิเชียร วิทญูตม, 2549, หน้า 1)

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้อุทิศทุกฝ่ายร่วมมือกัน

ทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ประจักษ์นันท์ โนนทรวงษ์, 2551, หน้า 2)

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีสถานศึกษา จำนวน 29 แห่ง ตั้งอยู่ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวง อำเภอท่าเรือ อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอมหาสาร อำเภอวังน้อย และอำเภออุทัย โดยใช้การบริหารงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดมีการกระจายอำนาจตามลำดับขั้นตอนในการบังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สิทธิ์ทางโรงเรียนในการบริหารงาน โดยทางสถานศึกษามีการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ งานบริหารบุคคลแบ่งโครงสร้างหลักๆ เป็นฝ่ายบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ และฝ่ายแผนงานและโครงการ ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีภาระงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป ส่วนในสถานศึกษา จะแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารงานวิชาการฝ่ายบริหารงานแผนโครงการและงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารงานทั่วไปซึ่งแต่ละฝ่าย จะมีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารและมีหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ดูแลงานที่ปฏิบัติ โดยในฝ่ายบริหารงานบุคคล จะทำหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ ระเบียบวินัยของครูและจรรยาบรรณของครู เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2556, หน้า 8)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ปรากฏว่าบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง การขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และวินัยและการรักษาวินัย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหา การบริหารงานบุคคลถ้าองค์กรมี

การวางแผนที่ดีและปฏิบัติ ตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัดจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2556, หน้า 8)

ดังนั้นผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบบริหารงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจศึกษา การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าสถานศึกษา มีสภาพ ปัญหาในการบริหารงานบุคคลอย่างไร มีปัญหาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำผลข้อมูลในการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศจัดทำแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ต่อไป และยังเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อื่น ๆ ขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชั้น คือ

1.1.1 ชั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 29 แห่ง โดยใช้หัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 9 คน

1.1.2 ชั้นศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2556 จำนวน จากสถานศึกษา 29 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชั้น คือ

1.2.1 ชั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 27 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541, หน้า 61) ที่ระดับ ความคลาดเคลื่อน .05 โดยหัวหน้างานบุคคลและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 9 คน รวมจำนวน 243 คน

1.2.2 ชั้นการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง จากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ

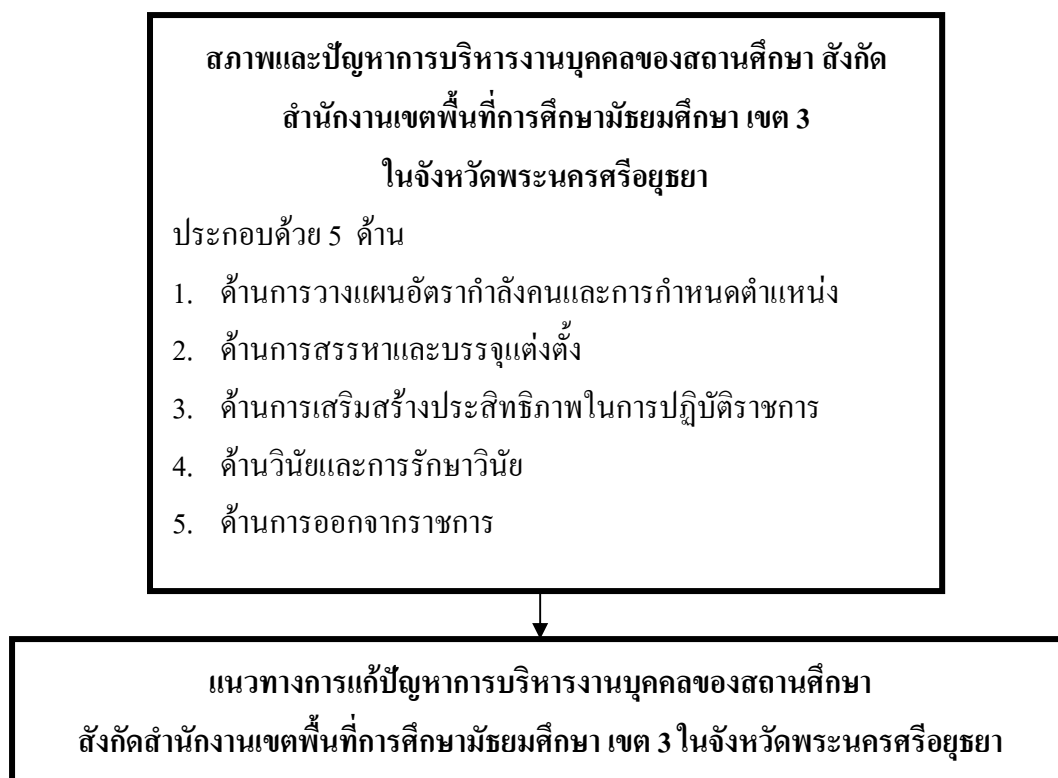
2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ การบริหารงานบุคคล โดยนำแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 25-26); พะยอม วงศ์สารศรี (2548, หน้า 3); ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9); กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29-30) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 493-497) สรุปตามขอบข่ายการบริหารบุคคลใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัย และการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวม ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่ง ตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งปลดออก ไล่ออก ให้ออก หรือถูกสั่งให้ออกกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารบุคคลที่เกิดข้อขัดข้อง หรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง เป็นวิธีการในการดำเนินการ เพื่อให้ปัญหาการบริหารงานบุคคล บรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายภาระงาน ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาการบริหารบุคคลที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

หัวหน้างานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล และแนวทางแก้ปัญหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถใช้หรือประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล และแนวทางแก้ปัญหาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถประยุกต์ใช้ผลการวิจัย เป็นแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา