

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าของชาติ เพราะประชาชนส่วนใหญ่สิ้นสุดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถ้าการศึกษาไม่คุณภาพ ก็หมายถึงประชาชนส่วนใหญ่ มีคุณภาพด้วย ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและกระจายอยู่ทุกส่วนของประเทศ ครูอาจารย์ หรือบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน จึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง ผลการศึกษาของเยาวชนฝากไว้กับครู อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 3) เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มี คุณภาพ และกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สันติธร ยิ้มละมัย. 2540 : 1) ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมี ประสิทธิภาพ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีคุณภาพในปริมาณที่พอเหมาะกับการะหน้าที่ ที่ปฏิบัติ (วัฒนชัย เกิดสันเทียะ. 2540 : 2)

เมื่อเป็นเช่นนี้ สถานศึกษาในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้การศึกษาแก่สมาชิกในสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินงานซึ่งโดยทั่วไป มีอยู่ 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรการบริหาร ดังกล่าวนั้น หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญแล้ว "คน " เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจจะกำหนด แผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดคนที่รับผิดชอบงานที่กำหนดไว้ หรือคนที่ รับผิดชอบงานนั้นไม่มีความรู้ความเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของแผนงาน หรือ โครงการที่ดำเนินการอยู่จะไม่มีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ (ธีรยุทธ พึ่งเทียร. และสุรพล ลุยพรหม. 2543 : 1-2)

"ประเทศที่มีพลเมืองได้รับการศึกษาดี ย่อมได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ ไม่ว่าจะ เป็นด้านการเกษตรกรรม หรืออุตสาหกรรม ดังแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (2545 - 2549) ได้เน้น ในเรื่องการพัฒนาคน หรือยึดคนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา โดยมีความเชื่อว่า ถ้าหากคนได้รับการพัฒนา ได้รับการศึกษาดี ที่สุด "คน" จะเป็นปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา ทุกด้าน" (อรุณ จันทวานิช.2545 : 2)

ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใด ได้เริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่เก่งกล้า มีความสามารถ อย่างยอดเยี่ยมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็จะได้ตามมาด้วย แม้ในกระบวนการบริหาร "POSDCORB" ของ ลูเธอร์ กุลิค (Luthergulick) ก็ได้กำหนดให้ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญ 1 ใน 7 ของกระบวนการบริหาร คือ P = Planning การวางแผน O = Organizing การจัดการ S = Staffing การจัดคนเข้าทำงาน หรือการบริหารงานบุคคล D = Directing การอำนวยการ CO = Coordinating การ ประสานงาน R = Reporting การรายงาน B = Budgeting การงบประมาณ ซึ่ง สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) ที่ได้กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน หรือ การบริหารงาน บุคคล (Staffing) เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ เพื่อให้องค์การได้บุคลากรที่มี คุณสมบัติ ตรงตามความต้องการ และมีประสิทธิภาพสูงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่กับ องค์การตลอดเวลา (นพพร พุกกะพันธ์. 2544 : 3 -4)

การบริหารบุคลากร เป็นการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริม สมรรถนะการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน และได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรว่า ได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้างของบุคลากร การรับสมัคร และ การคัดเลือกบุคลากร การจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการสอน การพัฒนาและการ ฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการให้พ้น จากงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 26)

องค์ประกอบของ การบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การสรรหา และคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การปรับวุฒิ การโอนการย้ายภายใน การเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพอกเงินในตำแหน่งที่หายากการขอตำแหน่งทางวิชาการ การขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ การลาศึกษาฝึกอบรมและดูงานการอนุมัติจ้างบุคลากรประเภทต่าง ๆ การลาออก การพ้นจากงาน (กิตติ ไฉลกคงถาวร. 2545 : สัมภาษณ์)

ดังนั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีปัญญามีความสุข และมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ (หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544 : 4) การที่จะให้บรรลุจุดหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ แสดงบทบาทอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสร้างศักดิ์ศรีให้เกิดขึ้นพร้อมมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสถานศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเข้ารับการอบรม และประชุมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : ข) การใช้กระบวนการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจดอกสำคัญของกระบวนการบริหารการศึกษา (พนัส หันนาคินทร์. 2536 : 203) โดยเริ่มจากการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่มีวุฒิต่าง ๆ โดยทำการศึกษาข้อมูลวุฒิครูที่มีอยู่ในปัจจุบันว่า สถานศึกษายังขาดครูด้านใด และจำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีวุฒิดังกล่าว (อุทัย ธรรมเดโช. 2531 : 187)

ในการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ กฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่า กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่ทุกหน้าที่เสมอไป เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการใหม่ ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าตลอดเวลา ดังนั้นอาจทำให้คนที่เหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่ง กลายเป็นคนหย่อนความเหมาะสมไป ในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2540 : 536) การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้นครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็น ผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ต้องการแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ตนเอง (หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544 : 21)

จากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ดังกล่าวพบว่า ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นตัวจักรสำคัญจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองให้ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันโดยจากบทบาทเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือนักเรียนให้รู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในสมัยใด ก็ตาม ครูในสถานศึกษาจะต้องมีความสำคัญเหมือนเดิมและจะต้องมีการพัฒนา

ศักยภาพของครู ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนา ศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตรครูแนะแนว ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาสร้างสรรคิให้เป็นระบบโดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544 : 27)

จากแนวความคิดและจุดหมายของหลักสูตร พ.ศ.2544 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นงานหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดี อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินงานทั้งหลายดังที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นภารกิจของสถานศึกษาทุกแห่งที่ได้ปฏิบัติกันอยู่ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารแต่ละสถาบัน จึงทำให้แต่ละสถาบันมีปัญหาและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ดังมีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวางแผน ขาดระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจ ด้านการพัฒนาคณาจารย์ขาดความต่อเนื่อง และขาดคู่มือการปฏิบัติงานที่แจ้ง ขั้นตอนอย่างละเอียดชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติตามระยะเวลาของแต่ละ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ จึงควรมีการอบรมพัฒนาคณาจารย์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเกณฑ์ที่นำมาใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานคณาจารย์ไม่ได้มาตรฐาน ขาดการให้บริการระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมาย หรือระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (เขวงศักดิ์ พุทษเทเวศ. 2542 : 90-91) การบรรจุแต่งตั้งคณาจารย์ไม่เหมาะสม มีการเลื่อนล้ำในการได้รับการพัฒนาคณาจารย์ความปลอดภัยในทรัพย์สินมีน้อยมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานหลายด้าน (สายพิณ ยิ้มอ่อน. 2537 : บทคัดย่อ) ด้านค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ชนันดา ธิญะวุฒิ. 2537 : บทคัดย่อ) ด้านการสรรหาคณาจารย์พัฒนาคณาจารย์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (คำพันธ์ อัครเนตร. 2533 :

บทคัดย่อ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (สมชาย ตั้งศุภศิริ. 2542 : บทคัดย่อ) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (วัฒน์ชัย เกิดสันเทียะ. 2540 : บทคัดย่อ) ด้าน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการให้บริการต่อเนื่องมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านค่าตอบแทน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ภูงกูร. 2538 : บทคัดย่อ) หากหน่วยงานใดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สันติธร ยิ้มละมัย. 2540 : 1)

จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นผลมาจากการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมกำกับดูแลการจัด การศึกษา ปัญหาที่เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาพอประมวลได้ ดังนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการศึกษอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้ไม่ทราบบทบาท อำนาจ หน้าที่ของตน ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการสอน
2. สถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาในการจัดกิจกรรมเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน
3. บุคลากรในสถานศึกษาใช้เวลาส่วนหนึ่งทำงานส่วนตัวมากเกินไปจนความจำเป็น ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
4. การวางแผนการปฏิบัติงานการเรียนการสอนมีน้อยและที่มีก็มักจะไม่ได้มีการปฏิบัติตามมากนัก ทำให้การปฏิบัติการเรียนการสอนไม่มีกรอบแนวทางที่แน่นอน เป็นเพียงปฏิบัติ กิจวัตรประจำวันปกติเท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษา ขาดความรู้ ความสามารถ และไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนก็ได้
5. การนิเทศภายในสถานศึกษามีน้อยและไม่ถูกหลักวิธี ทำให้งานวิชาการไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดความเห็นส่วนตัวมากกว่าระบบคุณธรรม และใช้ผลการประเมินเฉพาะเพื่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เท่านั้น ไม่ได้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

7. บุคลากรในสถานศึกษายังขาดสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน และการจัดระบบการเรียนการสอน

8. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีวุฒิต่ำ มีอายุราชการมาก และทำการสอนมานาน

9. บุคลากรในสถานศึกษาไม่เข้าใจกระบวนการของงานวิชาการ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาดังกล่าว จึงเห็นสมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขึ้น โดยการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอันดับแรก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 8 - 9)

ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังมีปัญหาด้านการบริหารงานบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 35) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษายังมีการดำเนินการอยู่ในเกณฑ์น้อย ขาดแคลนคํามาก การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อย ครูไม่ชอบไปรับการอบรม ครูมักจะไม่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการยังไม่เหมาะสมกับภาวะของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และครูมีหนี้สินมาก ซึ่งจากสภาพ ดังกล่าวทำให้ส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียน และเป็นผลให้สถานศึกษามีปัญหา มาจนถึงปัจจุบัน

สถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ปัจจุบันมีจำนวน 166 แห่ง โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาได้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก จำนวน 117 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง และขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง มีนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 39,696 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2546)

จากการสำรวจสภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 (สำรวจจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 40 แห่ง) เพื่อหาภาพรวมของปัญหา พบว่า สถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 มีทั้งหมด 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการบริหารงานบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยคือ ไม่ได้บุคลากรตามที่ต้องการ การส่งครูไปอบรม มีน้อยเพราะมีงบประมาณจำนวนจำกัด การประเมินผลการปฏิบัติงานมีน้อยสถานศึกษาขาดครูและครูมีหนี้สินมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 36) ที่พบว่าการบริหารงานบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยได้บุคลากรไม่ตรงตาม

ความต้องการ ขาดอัตรากำลังครูทุกระดับ ไม่สามารถส่งครูไปอบรมได้เท่าที่ควร เพราะมีงบประมาณจำกัด ครูไม่ชอบรับการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจเป็นแนวทางใน การพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-3 ใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 51) ซึ่งประกอบไปด้วยภารกิจ 5 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในปีการศึกษา 2546

การศึกษานี้ เป็นการศึกษจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 166 คน ซึ่ง ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 117 คน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 43 คน
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้
 - 2.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.2.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 2.2.5 การออกจากราชการ

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
2. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ตำแหน่งอื่น ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
3. **ขนาดของสถาน** หมายถึง เกณฑ์ในการแบ่งขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 300 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 600 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

4. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

5. **การบริหารงานบุคลากร** หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

6. **ปัญหาการบริหารงานบุคลากร** หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคลากรที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา ไม่เป็นไปตามหลักทฤษฎี หรือ หลักการที่สถานศึกษาต้องการ

6.1 **ปัญหาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่างๆที่มีผลทำให้การคาดคะเน หรือการได้มาซึ่งบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือความต้องการของสถานศึกษา

6.2 **ปัญหาการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

6.3 ปัญหาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่างๆ ที่มีผลเกี่ยวกับการจูงใจ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น

6.4 ปัญหาวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับ ระบบชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

6.5 ปัญหาการออกจากราชการ หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรลาออก ให้ออก ปลดออก และเกษียณอายุราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อมูล สารสนเทศ ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการบริหาร ส่งเสริม พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารงานบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป