

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตราที่ 80 (4) รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายการศึกษาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 27) ได้สนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด มาตราที่ 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2559) วัตถุประสงค์ที่ 1 การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นหลักฐานของการพัฒนา” ตามแนวนโยบายเพื่อดำเนินการที่ 1 การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ได้สนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษา (1) บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ สามารถจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้และความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและจัดการศึกษา และได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถร่วมกันจัดการศึกษาได้อย่างครบวงจร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 43-44)

การศึกษาเป็นเครื่องมือรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2559) ได้ตระหนักสนับสนุนส่งเสริมและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาภาคเอกชนตลอดมา ขณะเดียวกันการจัดการศึกษาเป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่งของรัฐ การที่ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติจะสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาและประหยัดเงินงบประมาณปีละจำนวนมากอีกทั้งได้ขยาย

การศึกษาให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการจัดการศึกษาของเอกชนนั้นแตกต่างกับการจัดการศึกษาของภาครัฐ และเอกชนมีการบริหารจัดการที่คล่องตัวและสะดวกรวดเร็วกว่า เป็นตัวกระตุ้นให้ภาครัฐเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้นและจะส่งผลดีต่อนักเรียน โดยภาพรวม โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีกระจายอยู่ทั่วไปทุกๆ จังหวัดของประเทศมีบทบาทหน้าที่ในการบริการด้านความรู้ ทักษะ ความคิด ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน

โรงเรียนเอกชนมีขอบข่ายงานตามภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ตามขอบข่ายงานที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 24) ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน วัสดุ เงิน และการจัดการมาบริหารจัดการให้งาน ทั้ง 4 ฝ่าย ได้บรรลุและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญในการจัดการงานที่เกี่ยวกับ “คน” ด้วย เพราะจะเห็นเป็นข้อเท็จจริงได้ว่า การที่ผู้บริหารจะทำงานขององค์กรให้บรรลุสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกัน ผลงานจึงจะสำเร็จได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546: 5) และการดำเนินการใดๆ ก็ตามถ้ามีเป้าหมายชัดเจนที่จะดำเนินงานในระยะยาวจะต้องมีการจัดเป็นองค์กรขึ้น และตามทฤษฎีองค์การจะมององค์ประกอบที่สำคัญสองส่วน คือ งาน และคน องค์ประกอบด้านงานจะหมายถึงภารกิจที่ต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีองค์ประกอบที่สอง คือ คนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2532: 5) องค์กรใดๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ อาทิ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคนเป็นจักรกลอันสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรดำเนินไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในบรรดาปัจจัยพื้นฐานที่ใช้พัฒนาในด้านต่างๆ นั้น กำลังคน (Human Resources) จัดว่าสำคัญที่สุด เพราะว่าถ้ากำลังคนมีจำนวนพอสมควร ทุกคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้รับผลดีและประหยัดย่อมสะดวกง่ายดาย จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคน

มีความสามารถแล้วกิจการงานทุกอย่างก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (วิษชุดา หุ่นวิสัย, 2542: 3)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และเป็นของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ชงชัย สันติวงษ์, 2546: 4) ขณะที่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจงานของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นารี, 2552: 298) นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550: 2) และการบริหารบุคคลจะต้องดำเนินการโดยยึดจุดมุ่งหมายและหน้าที่ต่างๆ ด้วยความระมัดระวัง โดยการที่การบริหารบุคคลเป็นงานที่รวมเอาจุดมุ่งหมายไว้มาก จุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนจะต้องทำทุกอย่างที่จำเป็นที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะใช้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่ และต้องจัดสภาพการทำงานที่เกื้อกูล ให้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในงานการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (อ้างถึงใน เมธี ปิณฑานนท์, 2529: 10) ได้กำหนดการบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการ คือ 1) ทำให้ความมุ่งประสงค์ (Purpose) ของระบบได้บรรลุผล 2) ช่วยให้ผู้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 3) พัฒนาอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 6 ได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาติดตามผลการดำเนินงานการศึกษาเอกชน เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน เขตตรวจราชการที่ 6 และ 7 ในวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 จากการประชุมสัมมนาดังกล่าว สำลี เก่งทอง นักวิชาการศึกษา 8. รายงานปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และผู้วิจัยได้สรุปกล่าว คือ 1) ครูโรงเรียนเอกชนเข้าออกบ่อยทำให้ขาดประสิทธิภาพในการสอนและไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากค่านิยมของครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนต่างกัน โดยทั่วไปครูโรงเรียนเอกชนจะไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากครูโรงเรียนเอกชน 2) ครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการพัฒนาเรื่องหลักสูตรใหม่ แบบประเมินผลต่างๆ และ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ขาดครูคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ 4) โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง ขาดบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษา 5) เขตพื้นที่ที่มีการสอบบรรจุครูระหว่างปีและเรียกบรรจุครูระหว่างปี มีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนโดยตรง ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและสรรหา ครูเข้าสอนแทนลำบาก (สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 6: Online)

สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและสานต่อคือ ในด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่วิชาชีพ พบว่า ผู้เลือก คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้เก่ง มีใจรัก มาเป็นครูในด้านการพัฒนาครู พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 6) ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้กำหนดหลักการและกรอบแนวคิดกล่าวคือ ระบบการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ ครูหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้ คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั่วประเทศ ทั้งในเมืองและชนบททั้งที่มีฐานะดีและยากจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 10)

สำหรับโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษাপัทลุง เขต 2 ก็ประสบกับสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลเช่นกัน กล่าวคือ ข้อมูลจากแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่จะนำไปใช้ในปี พ.ศ.2555-2558 ในส่วนของ SWOT (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2, 2555: 9-16) ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้ 1) นโยบายด้านสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนมีขอบเขตจำกัด 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่พอใจ 3) การมอบหมายงานให้บุคลากรมากเกินไป 4) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง 5) บุคลากรได้รับการพัฒนาน้อยและไม่ทั่วถึง 6) บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง 7) ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและสอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 (อันสอริ เจริญวงศ์, 2555) ได้ให้สัมภาษณ์คือ 1) ครูเข้าออกบ่อยและขาดทักษะทางด้านวิชาการ 2) ครูขาดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ 3) ครูเกิดการแบ่งแยกกันเป็นกลุ่มภายในโรงเรียน 4) ผู้บริหารขาดการติดตามประเมินการทำงานของครู และสมศักดิ์ หมัดหลี (2555) แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาการ

บริหารงานบุคคลว่า 1) บริหารงานบุคคลได้ไม่คล่องตัวเนื่องจากขาดอำนาจการบริหาร 2) ครูไม่ต่อเนื่องสาเหตุจากการครูลาออกบ่อย 3) ครูใหม่ขาดทักษะในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ คอรัส วิทย์คำนวณ (2555) ที่ว่า 1) ขวัญกำลังใจของครูมีน้อย 2) เงินเดือนสวัสดิการ ไม่พอกับค่าครองชีพของครูในปัจจุบัน 3) ความรู้ของครูไม่ตรงกับวิชาชีพที่สอน 4) ครูมีการพัฒนาตนเองน้อย 5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารไม่เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ด้วยเหตุผลต่างๆ 6) ครูย้ายสถานที่ทำงานบ่อยขาดความต่อเนื่องในการสอน

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งของการบริหารงานในการจัดการองค์การและยังมีบทบาทสำคัญทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสวัสดิการและกองทุนบุคลากร จึงต้องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตลอดจนเสนอปัญหาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานระดับเขตพื้นที่ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเสนอปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานเกี่ยวกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 22 โรงเรียน มีผู้บริหารจำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 289 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 311 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2, 2553)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพัทลุงเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 173 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W., 1970:607-610) แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ขอบเขตตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท
- 3) อื่น ๆ

1.3 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครูผู้สอน

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) 1 - 5 ปี
- 2) 6 - 10 ปี
- 3) 11 - 15 ปี
- 4) ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

1.5 ขนาดของโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 2 ตามขอบข่ายกลุ่มงาน 6 ด้าน

- 2.1 การวางแผนกำลังคน
- 2.2 การสรรหาบุคคล /การคัดเลือกบุคคล
- 2.3 การบรรจุแต่งตั้ง
- 2.4 การพัฒนาบุคคล
- 2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.6 การสวัสดิการและกองทุนบุคลากร

ขอบเขตของเนื้อหา

การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตาม
ขอบข่ายกลุ่มงาน 6 ด้าน ปีการศึกษา 2553

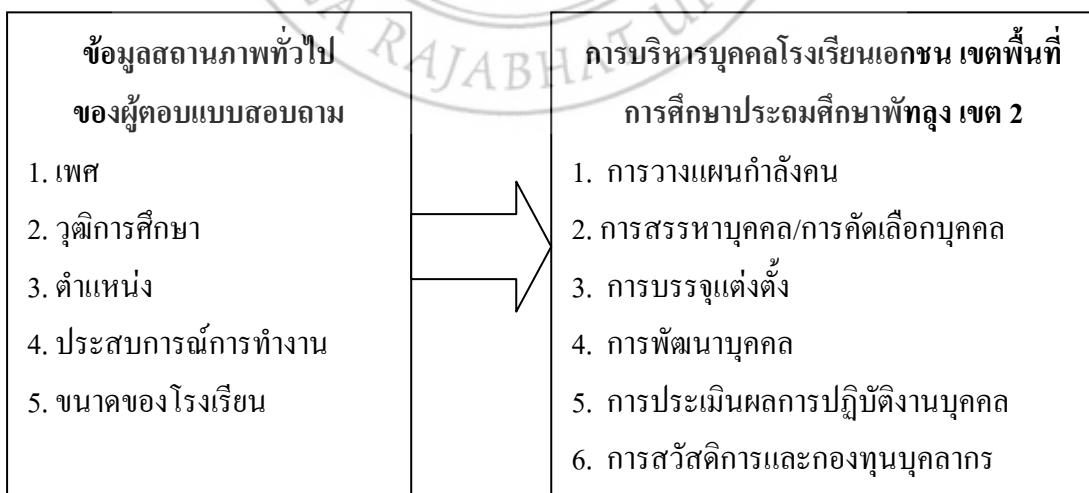
1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล
3. การบรรจุแต่งตั้ง
4. การพัฒนาบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การสวัสดิการและกองทุนบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ตามขอบข่ายที่ อุทัย บุญประเสริฐและจิรา
ภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 อ้างถึงในธีระ รุญเจริญ,
2546: 68) ได้เสนอผังโครงสร้างสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจมาตรา 39 ไว้ทั้ง 4 ฝ่ายด้วยกัน
แต่ผู้วิจัยก็ได้นำกลุ่มงานในส่วนของการบริหารงานบุคคลมาส่วนหนึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
ครั้งนี้คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา
บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสวัสดิการและกองทุนบุคลากร ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นียมศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ใน 6 ด้านคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสวัสดิการและกองทุนบุคลากร

1.1 การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเน (forecast) ถึงความต้องการกำลังบุคลากรในอนาคต การวางแผนดำเนินการเพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและเวลาเพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของโรงเรียน

1.2 การสรรหาบุคคล/การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถเข้าสมัครงาน โดยผ่านกระบวนการที่องค์การใช้เครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เลือกตามจำนวนที่องค์การต้องการเข้ามาทำงานในองค์การ

1.3 การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงาน โดยต้องผ่านขั้นตอนของการสรรหาและการคัดเลือกตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ และมีตำแหน่งว่างที่จะบรรจุได้ ซึ่งเมื่อมีการบรรจุแล้วก็จะมีการแต่งตั้งบุคคลนั้นมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นด้วย

1.4 การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรเป็นการประเมินสมรรถภาพหรือคุณค่าการทำงาน ของบุคลากรว่า มีความสามารถในการทำงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่กำหนด เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 การสวัสดิการ/กองทุนบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายขึ้น ลดปัญหาความคับข้องใจ ส่งเสริมสุขภาพและสร้างเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่ชีวิตและครอบครัว โดยทั่วไปการจัดสวัสดิการจะจัดให้บุคลากรทุกคน

2. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาในระบบที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการผู้ที่ได้รับใบอนุญาตของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ แต่ละแห่งของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
5. วุฒิการศึกษาอื่น ๆ หมายถึง ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูสอนวิทยาศาสตร์ที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารและครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน
7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทำการจำแนกขนาดโรงเรียน โดยใช้นักเรียนเป็นเกณฑ์ ตามข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย
 - 7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน ตั้งแต่ 1-120 คน
 - 7.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน ตั้งแต่ 121-300 คน
 - 7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด