



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรในการดำเนินการ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการนี้ จะต้องใช้แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน หรือกิจกรรมนั้นๆ แต่ไม่ว่าจะเป็นงานใด หรือกิจกรรมใดทรัพยากรที่ขาดเสียมิได้ หรือจำเป็นต้องใช้ คือ ผู้ดำเนินการ หรือผู้ปฏิบัติกิจกรรม อันหมายถึง "คน" ส่วนงานที่ต้องทำนั้น นักบริหารเรียกว่า "งาน" ตามที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างใน สุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 (ก) : 6) ได้กล่าวไว้ว่า ตามทฤษฎี องค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมี 2 ส่วน คือ งาน และ คน หมายความว่า องค์การทุกประเภท จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดำเนินงาน ซึ่ง ได้แก่ภารกิจที่ต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะ ปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สองคือ มี คน หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติแล้ว จะเห็นว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่กำหนดงาน เป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วย โดยปกติแล้ว การปฏิบัติงานใดๆ จะต้องประกอบด้วยคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป (ยกเว้นภารกิจส่วนตัว รับประทานอาหาร อาบน้ำ เป็นต้น) เสมอไป ส่วนที่ว่าจะใช้คนมากน้อยแค่ไหนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ปริมาณงาน และความยากง่ายของงานเป็นสำคัญ คนหลายๆ คน ร่วมทำงานด้วยกัน เรียกว่า บุคลากร เมื่อมี บุคลากร คือ คน มีงานที่ต้องปฏิบัติ และมีสถานที่ประกอบการ รวมกันเรียกว่า องค์การ เพื่อให้ การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ก็จะต้องมีการบริหาร องค์การ คือมีส่วนที่เกี่ยวกับคน และเกี่ยวกับงาน การบริหารส่วนที่เกี่ยวกับคนนั้น เรียกว่า การบริหารบุคลากร แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การบริหารบุคลากรขององค์การใด ๆก็ตาม จะต้องพิจารณา ตัวบุคคลเป็นสำคัญ จึงเรียกว่า การบริหารงานบุคคล การบริหารเกี่ยวกับคนขององค์การจึงมีชื่อเรียกกันหลายอย่าง ทั้งในภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ตามที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างใน สุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 (ก) : 8) กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการ ที่ทาง

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้ โดยถอดความมาจากภาษาอังกฤษ ที่ว่า Personnel Administration หรือ Personnel Management การบริหารบุคลากร ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคล นี้ ในภาษาอังกฤษใช้กันหลายคำ เช่น Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็ใช้อยู่หลายคำ เช่น การจัดการงานบุคคล การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานบุคคล และ งานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ในปัจจุบัน วทววิชาการ และวิชาชีพบริหาร ใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคล" กันอย่างกว้างขวาง จนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารองค์การ หรือ หน่วยงาน ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์การทุกองค์การ ที่จะต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะองค์การที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการผลิตคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ โดยมีคนเป็นตัวป้อน และผลผลิตออกมาเป็นคนที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารขององค์การอื่นๆ ต่อไป ซึ่งต่างจากองค์การอื่นๆ ที่ ผลผลิตจะออกมาเป็นวัตถุ หรือ สิ่งของ องค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา โดยตรง คือสถาบันการสอนในระดับต่างๆ ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยได้แบ่งระบบการศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และ ระดับอุดมศึกษา โดยมีหน่วยงานของรัฐ ระดับ กระทรวง และ กรม ทำหน้าที่ควบคุมดูแลสถาบัน ในระดับต่างๆ

ในบรรดาการศึกษาทั้ง 4 ระดับ ถือว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นพื้นฐาน หรือ รากฐานที่สำคัญของการศึกษา เนื่องจากผู้เรียนในระดับนี้ เป็นวัยที่ยากรู้ อยากเห็น อยากทำ การให้ความรู้หรือประสบการณ์ต่างๆ แก่บุคคลในวัยนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ วิทยาการที่ให้จึงเป็นเรื่องของพื้นฐานต่างๆ ทั้งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีพ และพื้นฐานในการเรียนรู้ในระดับสูงต่อไป ซึ่งการที่จะให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ดังกล่าว จะต้องมีการบริหารบุคคลที่ดี เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา และบุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษา ในระดับนี้มีหลายหน่วยงาน แต่หน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศนั้น ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น เรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงเป็นเรื่องสำคัญควรที่จะทำการศึกษา เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ถึงสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 ประกอบด้วยจังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และ ระนอง เนื่องจากผู้วิจัย ได้พิจารณาเห็นว่างานบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันตก ที่เรียกว่าฝั่งทะเลอันดามัน จะมีลักษณะเฉพาะตัว ที่น่าสนใจ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4
2. เพื่อศึกษาปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามกรอบของแนวความคิด ดังนี้
 - ก. การแสวงหาบุคคล
 - ข. การธำรงรักษาบุคคล
 - ค. การพัฒนาบุคคล
 - ง. การให้บุคคลพ้นจากงาน
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลตามหลักการศึกษาวิจัย จากผู้บริหาร และครูอาจารย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4 เท่านั้น

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลรวม 4 ด้าน ด้วยกัน ได้แก่ การแสวงหาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. การแสวงหาคูคณ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนได้มาซึ่งข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่อยู่ในขอบข่ายของการวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุมถึงเรื่อง การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผล และ การทดลองปฏิบัติงาน

3. การดำรงรักษาคูคณ หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลให้ความช่วยเหลือแนะนำครูในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย งานด้านนี้จะครอบคลุมเรื่อง การจูงใจ การให้บำเหน็จความชอบ สวัสดิการ วินัย การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ที่เป็นการส่งเสริม สนับสนุนครูในโรงเรียนได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตามสภาพของแต่ละบุคคล และความต้องการของโรงเรียน งานพัฒนาบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ จะครอบคลุมเรื่อง การนิเทศงาน การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาค้นคว้าตนเอง

5. การให้บุคคลพ้นจากงาน หมายถึง กระบวนการในการให้ครูพ้นจากหน้าที่หรือออกจากราชการ เป็นการดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน หรือจากองค์การ ตลอดจนการดูแล ช่วยเหลือและให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว การให้บุคคลพ้นจากงานในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเรื่อง การให้ออกจากราชการ การให้ผลตอบแทนหลังออกจากราชการ และ การติดตามผู้ที่พ้นจากราชการไปแล้ว

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด คือ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และระนอง

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน และ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่

7. ครูอาจารย์ หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ได้แก่ ครู 1, ครู 2, อาจารย์ 1, อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3

8. เขตการศึกษา 4 หมายถึง ท้องที่การศึกษาตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง และจังหวัดระนอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ใช้เป็นข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ลำดับขั้นในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบประเด็นของแนวความคิดในการวิจัย
- 3) สร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) วิเคราะห์ข้อมูล
- 6) เขียนรายงานการวิจัย

2. แหล่งข้อมูลเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และ ครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 รวม 5 จังหวัด คือ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และระนอง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาและ ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. หาค่าทางสถิติ

หาค่าทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean)

ข. วิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ตำแหน่ง สายงาน วุฒิการศึกษา อายุราชการ และการมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

- 2) วิเคราะห์สภาพของการบริหารงานบุคคล ตามลักษณะของการปฏิบัติ และการดำเนินการในระดับต่างๆ จำแนกตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล
- 3) วิเคราะห์สภาพของการบริหารงานบุคคล ตามลักษณะของการปฏิบัติ ตามขอบข่ายงาน จำแนกเป็นรายจังหวัด
- 4) วิเคราะห์สภาพของการบริหารงานบุคคล ตามลักษณะของการปฏิบัติ ตามขอบข่ายงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 5) วิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานบุคคล ตาม ค่าความสำคัญของ ปัญหา

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูลจะดำเนินการเสนอในลักษณะเป็นบทๆ ไป ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 2 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดพื้นฐาน และ กรอบของแนวความคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ความเป็นมาและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล งานบริหารบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หลักและแนวคิดในการบริหารงานบุคคล

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูลเพื่อการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การจัดทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ