

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ และการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ และทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ขณะที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548, หน้า 20-21) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงาน การมุ่งให้คนทำงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่ หรือจัดระบบงานมากกว่าคนประมาณร้อยละ 30 และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือการเลื่อนระดับผู้ที่มีศักยภาพสูง ไปรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนไป แม้ว่าโดยหน้าที่หลักยังเหมือนเดิม ที่เข้าใจกันว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าร่วมงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานรวมกันเข้าคือ วัฒนธรรมขององค์กรดังกล่าวคือหน้าที่หลัก โดยรวม

ส่วน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541, หน้า 6-8) ได้สรุป ความสำคัญของ บุคลากรว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนด การบริหารด้านบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้ได้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้หน่วยงานจะต้องมี การบริหาร บุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร และจากความคิดเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหาร ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน และการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในแง่กระบวนการบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนด แผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

สำหรับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในทำนองเดียวกัน อนิวัช แก้วจางค์ (2552, หน้า 2) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคน ในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล อนุรักษ์ และการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ Armstrong (อ้างใน อรจรรย์ ฒ. ตะกั่วทุ่ง, 2549, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นทั้งกลยุทธ์ และกระบวนการที่ผสมผสานใช้ในการบริหาร ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือ บุคคลที่ทำงานตามลำพังและทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการที่ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โสภณ มาลารัตน์ (2553) และมนุญ โพทาวัน (2553) ผู้อำนวยการ โรงเรียนรวมทั้งครูผู้สอน สมร ปานคง(2553) และสมบุญณ์ มาลารัตน์ พบว่า ในเรื่อง การดำเนินงานบุคลากรของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบ่อหลวงที่ผ่านมาได้พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ไม่มีบุคลากรครบตามกลุ่มสาระวิชาหลักทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำได้ไม่เต็มที่ เกิดผลกระทบต่อนักเรียน ปัญหาเกี่ยวกับการย้ายของบุคลากรบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปัญหาการบรรจุและแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อ การจัดเตรียมบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น เกี่ยวกับที่พักอาศัยไม่เพียงพอ การคมนาคมที่ไม่สะดวกทำให้เกิดอุปสรรคในการเดินทางและการติดต่อสื่อสาร ปัญหาด้านครุมีภาระงานด้านการสอนและภาระงานอื่น ๆ มาก ทำให้ครูเกิดความเครียดและไม่มีเวลาจัดเตรียมการสอน และดำเนินการจัดกิจกรรมการสอนให้แก่ นักเรียนได้อย่างเต็มที่ เต็มประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ผู้ศึกษาได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ให้มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2553

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้าน (1) การวางแผนงานบุคลากร (2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การธำรงรักษาบุคลากร (5) การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ศัพท์บางคำที่มีความหมายและขอบเขตจำกัดดังนี้

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมในด้าน การวางแผนการจัดการด้านบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร วิธีการธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

การวางแผนการจัดการบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คน ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานประเภทต่าง ๆ การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรที่ชัดเจน การนิเทศ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศ การจัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ การมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน การสนับสนุน

ให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ การมีนโยบายพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และการพัฒนาความรู้ ความรู้เรื่องระเบียบ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การธำรงรักษานักบุคลากร หมายถึง การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความยุติธรรม การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด การแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดระเบียบ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การมีแผนกำหนดขั้นตอนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปของคณะกรรมการเปิดโอกาส ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการ วางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ

ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2553

กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ภายในตำบลบ่อหลวง ประกอบไปด้วย (1) โรงเรียนบ้านเตียนอง (2) โรงเรียนบ้านแม่ลาย (3) โรงเรียนบ้านนาฟอน (4) โรงเรียนบ้านพุย (5) โรงเรียนบ้านบ่อหลวง โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในตำบลบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่