

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกยุคปัจจุบันซึ่งในยุคแห่งข้อมูลและข่าวสาร มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีที่ทำให้โลกไร้พรมแดนจนทำให้เกิดกระแสหลักต้นในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ให้นำไปสู่การวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับที่สำคัญ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (บัญญัติ อึ้งสกุล, 2545, หน้า 22)

จากอดีตการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมายังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือ ดี เก่ง และมีความสุขตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ต้องการได้ การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อมๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่นๆ โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่นๆ ทุกด้าน โดยอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกัน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 51)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันนั้น จะต้องส่งกระทบมายังสังคมของประเทศไทยและย่อมปฏิเสธไม่ได้เลยว่าจะต้องส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารทางการศึกษาอีกทอดหนึ่งด้วย ระบบการจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก โดยยังดำรงรักษาความเป็นไทยไว้ให้ได้ ถ้าจะจุดเริ่มต้นที่เป็นรูปแบบชัดเจนโดยเริ่มต้นจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และสืบเนื่องมาเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวนโยบายไว้อย่างชัดเจนและในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เป็นช่วงเวลาที่หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับต้องรับผลกระทบทางความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูประบบบริหารที่ต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร สายการบริหารระบบงบประมาณ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานเป็นองค์กรของการเปลี่ยนแปลงที่ไปด้วยกันทั้งระบบ การบริหารการศึกษาเป็นกลไกหนึ่งของการดำเนินงานทั้งหมดของภาครัฐและเกี่ยวข้องกับอยู่กับระบบใหญ่ คือ ระบบบริหาร ราชการแผ่นดินในระยะปัจจุบันรัฐได้กำหนดแผนปฏิรูประบบราชการ ภาครัฐ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์หลายด้านอย่างแท้จริง โดยมีอำนาจตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ

การอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” ดังนั้นข้าราชการทุกฝ่ายต้องปรับกระบวนทัศน์ เปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ เพื่อให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2546, หน้า 26-30)

การบริหารงานให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักในการบริหารซึ่งกิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารงานเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหาร และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 (2) ส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาและมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 7 - 21)

การบริหารโรงเรียนเป็นงานหลักและถือเป็นหัวใจสำคัญ นับเป็นงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้นักเรียน เพราะสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องจัดหลักสูตรวิธีการสอน รวมทั้งกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนานักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ และตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด และในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนทุกฝ่ายในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมที่จะผลักดันให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ตามทฤษฎีของ ฮาลปิน (Halpin, 1966, unpage) บุคลากรที่ดีจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีมิตรสัมพันธ์กับทุกคน แสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยกย่องนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีงาม 2) ด้านกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ของการร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน มุ่งที่งานเป็นหลัก โดยมีผู้นำพยายามสร้างรูปแบบที่ดี ในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการบริหารจัดการที่ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 (2549, หน้า 4 - 8) ได้ศึกษาถึงปัญหาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า

1. วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า

- 1.1 การดำเนินการด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและ ความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน มีอยู่ในระดับน้อย
- 1.2 การดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการ ด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูล สำหรับวางแผนบุคลากรของโรงเรียน มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1.3 โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำคู่มือ และแผนการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนของ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
- 1.5 การจัดทำแผนอัตรากำลังของโรงเรียน ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับ เกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า
 - 2.1 โรงเรียนบางโรงเรียนไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาบุคลากรของ โรงเรียน
 - 2.2 คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่โรงเรียน ต้องการ
 - 2.3 มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ เรื่องการรับสมัครเข้ารับราชการน้อย ส่วนใหญ่ดำเนินการภายใน
 - 2.4 เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ไม่เป็นเอกภาพเดียวกับ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.5 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการไม่ตรงกับ วุฒิที่โรงเรียนต้องการ
 - 2.6 การบรรจุบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า
 - 3.1 บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในเสริมสร้างศักยภาพ ให้กับตนเอง
 - 3.2 บุคลากรขาดการเสริมแรงจูงใจจากหน่วยงานที่ตนเองอยู่
 - 3.3 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่ได้นำความรู้มาใช้ประโยชน์ใน การพัฒนางานโรงเรียน
 - 3.4 ขาดการติดตามและประเมินผล ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาแล้ว
4. การรักษาวินัยและวินัย พบว่า
 - 4.1 ครูอาวุโสบางคนไม่ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูน้องใหม่
 - 4.2 การดำเนินการด้านการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัย ของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
 - 4.3 โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่

บุคลากร ในโรงเรียน

4.4 โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

5. การลาออกจากราชการ พบว่า

5.1 บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้ขาดอัตรากำลัง

5.2 ขาดความเข้าใจและความผูกพันอันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรที่พ้นจากงาน

5.3 ความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความเหมาะสม ในการให้บุคคลพ้นจากราชการ

5.4 ไม่มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุอุปสรรค

อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดทักษะด้านการบริหาร (ทองหล่อ เดชไชย, 2544, หน้า 1) จากรายงานการวิจัยของสงเคราะห์ ปัสานนท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ปัญหาการบริหารดำเนินงานบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดตำแหน่งความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับศักดิ์ชาย จันทรวงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรที่รับผิดชอบภารกิจการศึกษา และการฝึกของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การบรรจุบุคลากรไม่เพียงพอแก่ความต้องการ เกณฑ์การประเมินความดีความชอบไม่ชัดเจนทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ประโยชน์เท่าที่ควร และการโยกย้ายลับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรยังไม่เหมาะสม และหลักเกณฑ์ไม่ชัดเจน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนิตยา นิลรัตน์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน และงานวิจัยของสำพันธ์ สวดยวิเศษ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานกระทำได้ยาก เนื่องจากคุณวุฒิไม่ตรงตามความต้องการ และงบประมาณไม่เพียงพอที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องการ การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหาร

ต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถธำรงรักษาไว้ได้นานที่สุดแล้ว หน่วยงานนั้น ก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักวิชาการ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,087 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 175 คน และเป็นครู จำนวน 1,912 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2, 2549, หน้า 1-3)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 336 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ขนาดของสถานศึกษา

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

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 8 ปี
- 2) 8 – 15 ปี
- 3) 16 – 23 ปี
- 4) มากกว่า 23 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีต่อการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การรักษาวินัยและวินัย และ 5) การลาออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51 - 63)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพ หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่หรือดำรงอยู่ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. ปัญหา หมายถึง ความไม่พึงพอใจที่มีความจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแล หรือขาดการเอาใจใส่ดูแล และยังเป็นความแตกต่างของวิธีการแก้ปัญหา และการเลือกวิธีการแก้ปัญหา ปัญหาอาจจะนำไปสู่หรืออาจไม่นำไปสู่การแก้ปัญหาและปัญหาอาจได้รับการแก้ไขหรือไม่ได้รับการแก้ไขเมื่อวิธีการแก้ปัญหานั้นถูกนำไปใช้

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ ว่าได้จากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดคนโยบาย ตำแหน่ง และระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคล ที่มีประโยชน์สูงสุด

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง และเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

3.4 การรักษาวินัยและวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามการนำ การปฏิบัติตามคำสั่ง บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสิ่งที่มาจากพื้นฐานของจิตใจ

3.5 การลาออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่ หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานดำเนินงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

4. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ในที่นี้หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ในที่นี้หมายถึง ครูผู้ทำการสอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

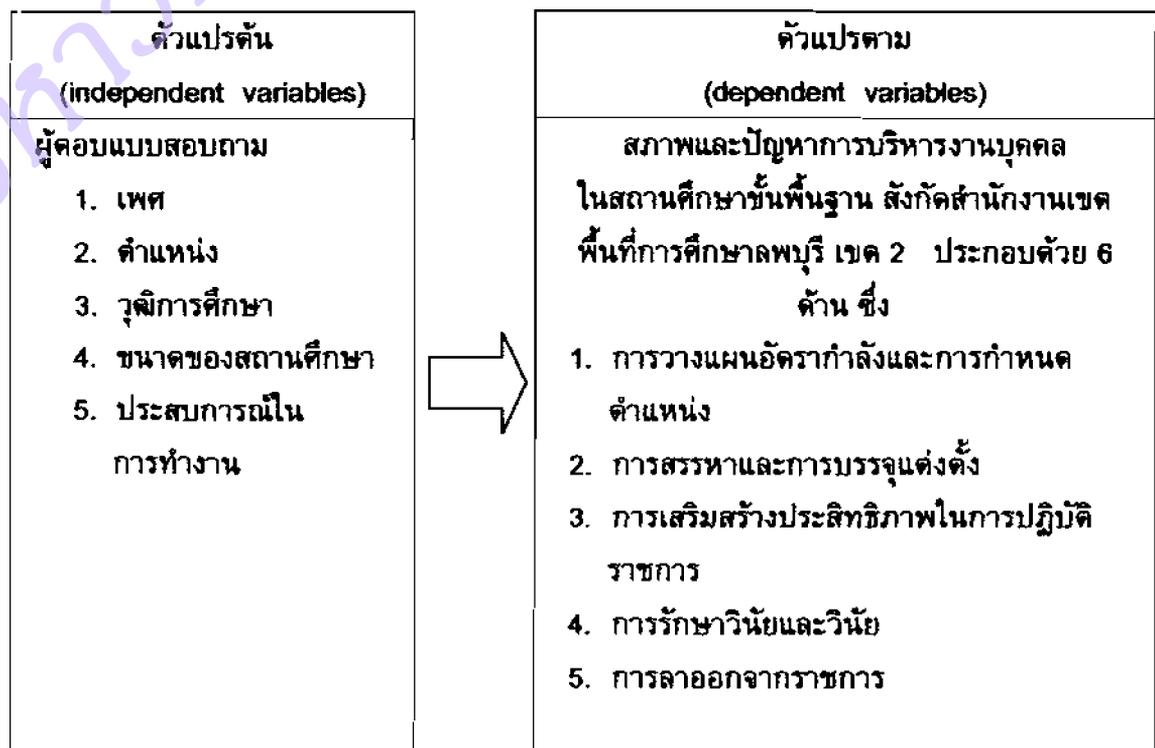
6. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในที่นี้หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดลพบุรี ในลำดับที่ 2 มีหน้าที่ดูแล และบริหารระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีที่ตั้งเขตอยู่ที่ อำเภอสำราญราษฎร์ จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีต่อการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ตามรายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่แสดงต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของ สถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของ สถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี