

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงซับซ้อนและ เชื่อมโยงกันมากขึ้นมีการปรับเปลี่ยนระเบียบของโลกที่นำไปสู่กติกาการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศใหม่ และมีแนวโน้มการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคทั้งระดับทวีภาคีและพหุภาคีที่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยี การใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาทำให้ต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวอย่างรู้ทันและรวดเร็ว ดังนั้นเพื่อการพัฒนาประเทศเกิดความต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องพัฒนาคน ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 – 2554) ที่ยังคงยึดการพัฒนาคนเป็นหลัก แต่เน้นการพัฒนาคนเพื่อสร้างชุมชน ท้องถิ่นให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาและพัฒนาตนเองและท้องถิ่นได้และส่งเสริมการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น (กิดติกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง, 2550, หน้า 38) จะเห็นได้ว่ามีเพียงการศึกษาเท่านั้นที่จะเป็นทุนทางสมองและทุนของความสามารถซึ่งการศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้การแก้ปัญหา และการพัฒนาในด้านต่างๆ ของมนุษย์ทุกคนตลอดทั้งชีวิต (วิทยากร เชียงกุล, 2543, หน้า 18)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศบุคคลที่มีความรู้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และเป็นสังคมที่มีวิจรรณญาณที่ดีเป็นคนที่มีความรู้คุณภาพเข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากล (อำรุง จันทวานิช, 2542, หน้า 5) ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กำหนดความ มุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2543, หน้า 9) ดังนั้นการศึกษาที่ถูกต้องจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ และทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนให้สังคมเป็นสุขการศึกษาจึงต้องพัฒนามนุษย์ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกันโดยเป็นไปในทางประสานเกื้อกูลแก่กันและกันยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ 2) ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชน 3) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

ทุกระดับ 4) กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและท้องถิ่นและ 6) การจัดการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติได้ (กัญญา พรหมณพพิทักษ์, 2550, หน้า 72)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยออกกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (จีระ งามศิลป์, 2549, หน้า 975) ในการดำเนินงานตามกฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษานั้นด้านการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ ในสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นในการปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดความสับสนหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อๆ ว่า 4 M's ซึ่งได้แก่บุคคล (man) เงิน (money) วัสดุ อุปกรณ์ (materials) และการจัดการ (management) (สมคิด บางโม, 2544, หน้า 9) บุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากร ที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะมีตามมาเอง

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่พัฒนาคนเพื่อให้คนทำหน้าที่พัฒนาชุมชน เพื่อสร้างชุมชนที่ดี เพื่อให้ประเทศพัฒนาสร้างความรักและสันติภาพสร้างโลกที่สงบสุขเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนเพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กรผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า หากขาดบุคลากรหรือคนที่มีอยู่ไม่มีคุณภาพย่อมทำให้งานขาดประสิทธิภาพ และไม่ก่อให้เกิดประสิทธิผล การบริหารงานให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายจึงมีความเป็นไปได้ในทางที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดปัญหาที่มาจากบุคลากรความคาดหวังที่จะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยจะต้องมีการเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หากการบริหารงานบุคคลไม่ดีองค์กรจะได้คนไม่ดีขาดความรู้ความสามารถในการทำงานสร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหารและสร้างปัญหาให้แก่องค์กรเป็นอันมาก (สมคิด บางโม, 2544, หน้า 9)

จากการสัมภาษณ์ นายวรการ ฐานะวิจิตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้กล่าวสรุปถึงปัญหาการบริหารบุคคลของโรงเรียนในสังกัด พบว่า 1) ด้านการวางแผนปัญหาเกิดจากการสื่อสารการประสานงานเชิงนโยบายงานแผนงานไม่ลงตัว แผนงานของเขตส่วนใหญ่จะเป็นแผนตั้งรับจะมีข้อจำกัดในการดำเนินการมากระเปียบกฎหมาย

ส่งผลให้ไม่มีอิสระในการใช้อำนาจทำงานเขตมีบุคลากรจำกัดปริมาณน้อยมีเพียงแค่ร้อยละ 30 และประสบการณ์ในการทำงานน้อย และปัญหาด้านทรัพยากรเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณ มีจำกัดทำให้เพิ่มศักยภาพได้น้อยมาก (เฉลี่ยต่ำกว่าหน่วยงานอื่น) 2) ด้านการสรรหา พบว่า หลักเกณฑ์วิธีการไม่ชัดเจนการตีความลำบากคนที่เข้ารับการสรรหามากแต่บุคลากรในการสรรหาที่มีปริมาณน้อยไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาความคล่องตัวในการดำเนินงาน 3) ด้านการคัดเลือก พบว่า ปัญหาเดียวกันคือไม่มีตำแหน่งที่มีเงินก็เกิดปัญหาคัดเลือกไม่ได้และ 4) ด้านการชำระรักษา พบว่า เปลี่ยนหลักเกณฑ์บ่อยทำให้ไม่ลงตัวไม่เหมาะสมทิศทางสับสนกับมติ ไม่ตอบสนองเป้าหมายตามภารกิจ ประเมินเอกสารเป็นหลักอำนาจจำแนกอยู่ที่เอกสารสูงทำให้การพัฒนาไม่เอื้อกับงาน ไม่ไว้วางใจคนข้างในขาดผู้ประเมินที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้ดำเนินการในการพัฒนาอยู่ห่างไกลความเจริญ ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาเงินทุน ด้านการพัฒนามีน้อย การส่งเสริมไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ยังไม่มีการสนับสนุนกองทุนพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (มีผลกระทบด้านแรงจูงใจในการพัฒนา) ผู้รับการพัฒนา มีความตระหนักในการพัฒนาตัวเองน้อยมาก 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม ไม่จริงจังไม่เข้มข้น ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาการประเมินประจำปีของข้าราชการในระบบผูกพันกับเรื่องการตอบแทน ไม่จริงจัง และไม่เป็นระบบนำข้อมูลไปใช้ไม่จริงจังไม่มีคุณภาพ กรณีประเมินให้มีวิทยฐานะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกัน และ 6) ด้านผลตอบแทน พบว่า ทิศทางมีโอกาสดีขึ้นแต่มีความต่างระหว่างคุณภาพ เรื่องเงินวิทยฐานะ/ เงินตอบแทนทำให้เกิดปัญหาคือกลไกไปสู่ตำแหน่ง ไม่มีทิศทางปรับเปลี่ยนบ่อย และปัญหาการประเมินที่นำไปสู่ความจริง การให้ผลตอบแทนยังไม่ไปสู่หลักการที่คาดหวัง (วรการ ฐานะวิจิตร, 2551, กุมภาพันธ์ 26)

อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารงานโรงเรียนได้ ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากการขาดทักษะด้านการบริหารมีงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกับปัญหาดังกล่าว สถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสถานศึกษา ไม่มีบุคลากรครบวิชาเอก ขาดการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ ผลการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ไม่เพียงพอมีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมาก ขาดการให้คำปรึกษาคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง การดำเนินการบรรจุ ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่งมีความล่าช้า วัสดุอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และวัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย(ปัญญา ทองอร่าม, 2546, บทความย่อ) และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ประสบมาก คือ สถานศึกษามีบุคลากรไม่ครบวิชาเอกไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตาม

คุณสมบัติที่ต้องการ ไม่สามารถกำหนดคุณวุฒิของบุคลากรหรือวิชาเอก ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรครุมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไปส่วนปัญหาการลาออกจากราชการ มีปัญหาบุคลากรไม่ได้รับความช่วยเหลือเพียงพอเมื่อออกจากราชการ (นงลักษณ์ สุภโสภณ, 2547, บทคัดย่อ) นอกจากนี้ ผลการสอบวัดคุณภาพการศึกษาระดับชาติชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนวิชาภาษาไทยได้ร้อยละ 44.52 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนวิชาภาษาไทย ได้ร้อยละ 46.49 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2551 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2551, หน้า 40) ทั้งนี้ปัญหาส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากที่บุคลากรครุมีปัญหบางประการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลที่มีปัญหาด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ บุคลากรต้องมีความรู้มีความสามารถและมีทักษะในการบริหารสิ่งนั้นด้วยและยังต้องมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงานผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดจนนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของสถานศึกษา สร้างองค์ความรู้การบริหารงานบุคคล อันส่งผลต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักวิชาการกลุ่มนี้เทศติดตามและประเมินผลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารบุคคล และเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 292 คน ครู จำนวน 2,346 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,638 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2551, หน้า 33)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีจำนวนแน่นอน จึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976, pp.100,398) ที่ได้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 347 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนไม่มาก เพื่อการตอบแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพจึงใช้กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 50 ในแต่ละกลุ่มทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน และ ครู จำนวน 201 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 347 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1.1 สถานภาพการปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) 41 – 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

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

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การวางแผน

2.2.2 การสรรหา

2.2.3 การคัดเลือก

2.2.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา

2.2.5 การจัดสวัสดิการให้บุคลากร

2.2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพ หมายถึง สภาพที่เป็นจริง สิ่งที่กำลังดำเนินการหรือเป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นลักษณะที่รับรู้ได้

ปัญหา หมายถึง ความไม่พึงพอใจ สิ่งที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง ซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่มีทั้งข้อดี ข้อเสีย ที่ส่งผลต่อการทำงาน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล นับแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการตัดสินใจ มีขอบข่ายเป็นกระบวนการต่อเนื่องประกอบด้วย การสำรวจความต้องการบุคคล การวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามที่โรงเรียนต้องการ การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร การติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

การสรรหา หมายถึง กระบวนการจัดสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การวิเคราะห์

งานเพื่อกำหนดการสรรหา การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคคลภายในโรงเรียน การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครและการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการพิจารณาเพื่อตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อบรรจุเข้าทำงานตามความต้องการของหน่วยงาน ประกอบด้วย การตั้งคณะกรรมการคัดเลือก การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การดำเนินการสอบสัมภาษณ์ การทดสอบ การประกาศและบรรจุแต่งตั้ง

การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ของนครวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรตลอดจนช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย การประเมินความต้องการในการพัฒนา การตั้งจุดประสงค์การฝึกอบรม ประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคคลลาศึกษาต่อ การจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม และการส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของบุคคล

การจัดสวัสดิการให้บุคลากร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์พิเศษนอกเหนือค่าจ้าง และคุณความดี ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบุคคล การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจการให้รางวัลสำหรับผู้เป็นแบบอย่างที่ดี การจัดสวัสดิการค่าตอบแทน เช่น เงินกู้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การประเมินผลและรายงานการจัดสวัสดิการของบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจ วินิจฉัย การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรมความไม่ลำเอียง และอคติของผู้ประเมิน ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล การกำหนดจุดมุ่งหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรวบรวมเอกสารหลักฐานหลังการประเมิน มีเครื่องมือในการประเมินผล สรุปผลการประเมินและแจ้งให้บุคคลทราบ การจัดทำรายงานและเผยแพร่รายงานสม่ำเสมอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ในลำดับที่ 3 มีหน้าที่ดูแลและบริหารระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีที่ตั้งอยู่ที่ อ.บึงสามพัน จ.เพชรบูรณ์

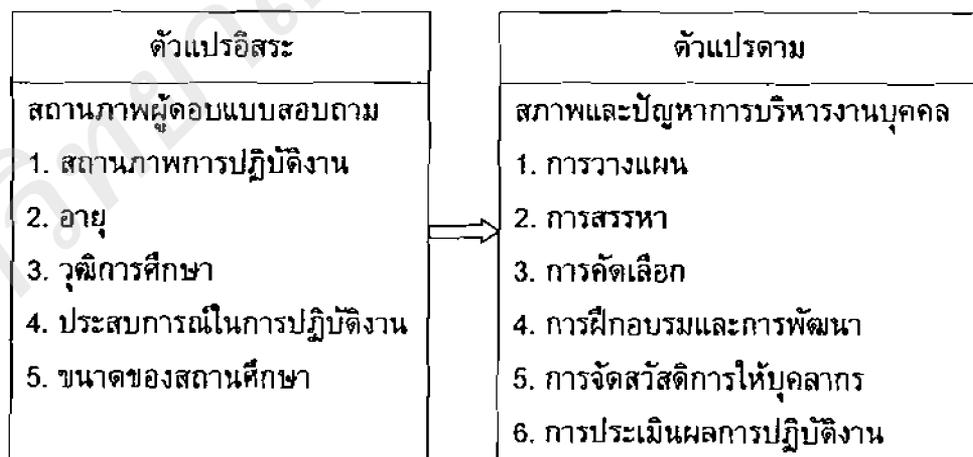
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่จัดการการเรียนการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์การจัดตั้งงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก คือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ขนาดกลางคือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 500 คน ขนาดใหญ่ คือสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p. 518) มาใช้ในการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา