

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก“คน”เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง มีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก ความพอประมาณ ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

แผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548 - 2551) ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความรู้ มีความสุข มีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น มีวัฒนธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทร ปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด โดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ เพื่อให้คนมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวรู้เท่าทันการ

เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสม อนุรักษ์สืบทอด ประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จะดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางย่อมต้องอาศัย ทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารงานหลายประการที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) และต่อมาได้มีสิ่งอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นที่หลัง เช่น เครื่องจักร (Machine) ตลาด (Market) และเวลา (Minute) นั้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจนเป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นทางการว่าเป็นสากลว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ดังเช่น สุนันทา เลาहनันทน์ (2546: 1) ได้กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหาร ทรัพยากรอื่น ๆ การบริหารงานบุคคลในระดับสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานการบริหารงานบุคคลควรมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2545: 51) ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษาในการแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร หากมีมากเกินไปก็จะเกิดผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและภาระด้านงบประมาณ

โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่พบสภาพปัญหาเรื่อง ครูและเจ้าหน้าที่ลาออกไปสอบบรรจุ หรือออกไปทำงานอื่น ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีพบสภาพปัญหาเรื่อง การโยกย้ายผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานขาดการต่อเนื่องไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการบริหาร ถ้างานบริหารงานบุคคลไม่จัดระบบให้ดีขึ้นขาดการวางแผน และมีการดำเนินการบริหารอย่างไม่เป็นระบบ การปรับเปลี่ยนผู้บริหารที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ทำการแทน ก็จะเกิดปัญหา จำเป็นที่มีการจัดหาเพิ่ม เติมโดยใช้การประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครเพิ่มเติม หรือสับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยการจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้กรอบ หลักการ แนวคิด จากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์ห้มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันจะมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ดังนี้คือ

5.1.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.2 ด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 1,164 คน ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2552

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การบริหารงานบุคคล 5 ด้านคือ คือ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

6.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีดังนี้

6.1.1 *การวางแผนอัตรากำลังคน* หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อประเมินสถานภาพความต้องการให้พอเพียงโดยการกำหนดหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานความต้องการ

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาและคุณสมบัติของบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือน โดยใช้ทรัพยากรการเงินที่มีอย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลและการเลือกสรร การจำแนกตำแหน่งและ การกำหนดหน้าที่ในการทำงาน เพื่อให้ได้กำลังคนตรงกับภารกิจของงาน มีวุฒิทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีคุณสมบัติของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า การให้ประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนเงินเดือน การให้ประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยประชุม อบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้โบนัสประจำปี การจัดสวัสดิการในเรื่องการศึกษาของบุตร การลา การหยุดพัก การปฏิบัติงานทดแทน การรักษาพยาบาล การบำรุงขวัญกำลังใจ สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ และปฏิบัติตามระเบียบวินัย ให้ภารกิจของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคคลให้ได้ตามภารกิจ เพื่อประกอบความดีความชอบ และขึ้นเงินเดือน จนถึงพ้นจากการทำงานหรือลาออก ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.2 โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึง โรงเรียนเอกชนในเขตปกครอง โดยฝ่ายคริสต์ศาสนานิกายโรมันคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยแบ่งเขตปกครองครอบคลุม 8 จังหวัดในภาคตะวันออก คือ ตราด จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา (ยกเว้นฝั่งขวาหรือ ทิศตะวันตกของแม่น้ำ บางปะกง) และนครนายก (ยกเว้นอำเภอบ้านนา) ซึ่งยังมีโรงเรียนในกรุงเทพมหานครอีก 2 แห่งโดยการปกครองของมุขนายก ซิลวีโอ ลีร์พงษ์ จรัสศรี เป็นผู้ปกครองสูงสุด

6.3 ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา อัน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ที่รักษาการแทนในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.4 **ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.5 **เจ้าหน้าที่** หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหาร การศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

6.6 **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียน ดังนี้

6.6.1 **ขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 ถึง 500 คน

6.6.2 **ขนาดกลาง** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,000 คน

6.6.3 **ขนาดใหญ่** หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการวิจัยผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถ นำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 ผลที่ได้จากการวิจัยผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี นำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป