

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา และจิตใจของบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการให้ต่อเนื่องตลอดชีวิต บรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุด การบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหาร การจัดบุคลากร ให้ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถมีส่วนทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงจะทำให้บุคลากร เกิดการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 6)

กฎหมายสูงสุดทางการศึกษาของไทย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในมาตรา 52 ว่าให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องและ เพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 8-12)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2546 : 8-11) ได้กำหนด 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ และการคุ้มครองทางสังคม ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การบริหารเศรษฐกิจ ส่วนรวม ยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นจึงเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะดำเนินการให้งานเกิดความสัมฤทธิ์ผลได้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีการประสานงาน และดำเนินการใน 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามกรอบการบริหารงานบุคคล ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 198 โรงเรียน จำแนกตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-2) ได้แก่

- 1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 74 โรงเรียน
- 1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 80 โรงเรียน
- 1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 44 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน จากนั้นกำหนดขนาดโดยการเปิดตาราง R.V. Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 โรงเรียนๆ ละ 2 คน ดังนี้

- 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 62 โรงเรียน จำนวน 124 คน จำแนกเป็น
 - 2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 62 คน
 - 2.1.2 ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 62 คน
- 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 66 โรงเรียน จำนวน 132 คน จำแนกเป็น
 - 2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน
 - 2.2.2 ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 66 คน
- 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 80 คน
 - 2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน
 - 2.3.2 ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 40 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกเป็น

3.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 สถานภาพ จำแนกเป็น

3.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.2.2 ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 5 ด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ได้ปฏิบัติและดำเนินการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 5 ด้านของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล ด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนและภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน นำเสนอแผนไปสู่การปฏิบัติในการกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการเสริมแรงจูงใจก่อนมอบหมาย ระหว่างปฏิบัติหน้าที่และการประเมินก่อนเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุม กำกับดูแลและการดำเนินการ สอบสวน พิจารณาลงโทษ ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งกรณีความผิด วินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง

1.5 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพิจารณาอนุญาตการลาออก สั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิด ทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาท หรือกระทำผิดลหุโทษ)

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กภาพสตร์ เขต 2 จำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน แต่ไม่เกิน 300 คน

2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กภาพสตร์ เขต 2 และผู้รักษาการ ในตำแหน่งดังกล่าว

4. ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล หมายถึง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือครู ที่ได้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กภาพสตร์ เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลสันทัดในการดำเนินการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กภาพสตร์ เขต 2 แก่ผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงาน บังคับบัญชาใช้ในการวางแผนบริหารงานบุคคลในสังกัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น