

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นสังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัว ได้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 1) การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้อง ดำเนินการ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพทุกด้าน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) กำหนดให้รัฐต้องพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายเพื่อใช้ พัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบ วินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 23-24) เพื่อให้การพัฒนา การศึกษาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวจึงให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี อยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็น การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน พุทธศักราช 2554 ฉบับที่ 2 ซึ่งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวการปฏิบัติของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนตั้งแต่ออนุบาลจนถึงอุดมศึกษาเป็นระบบโรงเรียนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ ซึ่ง ถือว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีความสำคัญยิ่งต่อการจัด

การศึกษา และสามารถสนองนโยบายของรัฐได้อย่างดียิ่ง สิ่งที่สนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ คือ การบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่าย คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีภูมิปัญญา มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรู้จักนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทยในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2554 : 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจึงมีส่วนสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผนอัตราากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการพ้นจากตำแหน่งเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2556 : 1) การบริหารงานบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหารที่ดี จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในองค์การประสบความสำเร็จและต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ไปพัฒนาองค์กรด้วย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550 : 9) การศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพื่อหาแนวทางส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม ให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องและโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างถูกต้องทาง อันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของกลุ่มเป้าหมายด้วยกระบวนการวิจัยอนาคต แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research : EDFR) โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 18 คน ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมายที่มี บทบาท อำนาจ หน้าที่ ในการกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียนเอกชน 2) กลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาท หน้าที่ในการดำเนินงานตอบสนองนโยบายการบริหารโรงเรียนเอกชน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ ในการกำกับ ดูแลการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 6 คน ดังนี้

1.1 ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.2 ดร.ธนุ วงศ์จินดา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.3 นายสมพงษ์ โรจน์ภัทรพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.4 นางละอองศรี หรรณรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
ประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.5 นางนงเยาว์ นาเพ็ญ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
ประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.6 นางสาวปจวรี โสธิฤทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
ประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. กลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาท หน้าที่ในการดำเนินงานสนองตบนโยบายการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินจากเขตพื้นที่อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม จำนวน 12 คน ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก

2.1.1 นางสาวบงกช โคตรสมบัตร ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.1.2 นางชุตานันท์ จันทะปลาขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุรัก อำเภอเวียงสา จังหวัดมหาสารคาม

2.1.3 นางพิสมัย ชัยอัมฤทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิสมัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.1.4 นายจรัส คำรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอภิสิทธิ์ปัญญา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง

2.2.1 นางสาววิมล สุขศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งอรุณวิทย์ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

2.2.2 นายณรงค์กร กมลคุณพนา ผู้อำนวยการโรงเรียนนรวิญญาวิทย์ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

2.2.3 นายยอด ขนไฟโรจน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพลิชยกรรมมหาสารคาม อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

2.2.4 นางอาภรณ์ แสงยศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจอนวิทยกุล อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่

2.3.1 นางนิตยา ศรีปีดลา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกิตติยา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.3.2 นายศักดิ์สิทธิ์ เกษวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางโกสุม อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.3.3 ชิสเตอร์รัตนารี สัญญาลักษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระกุมารมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

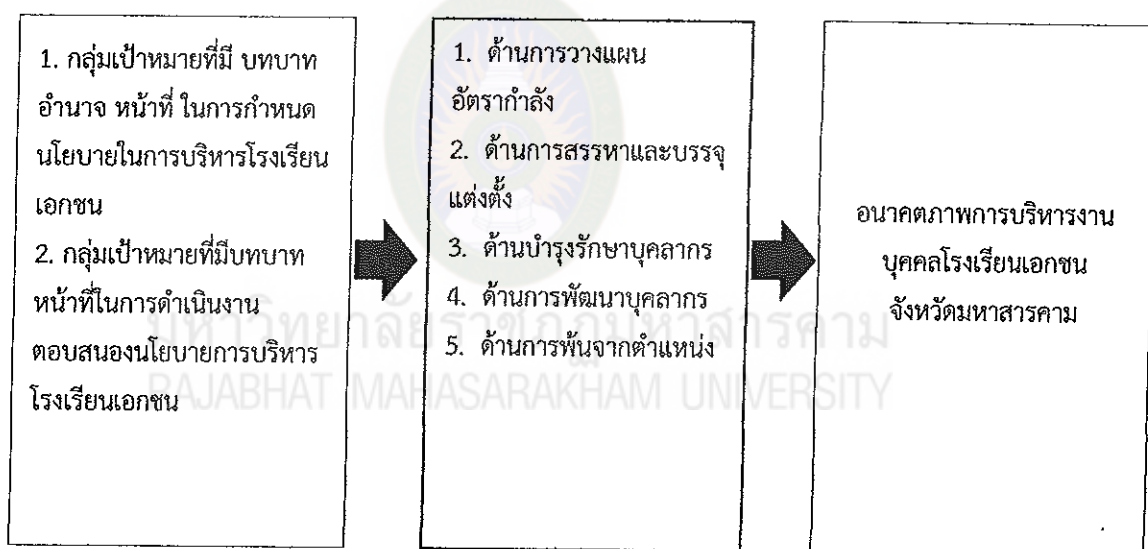
2.3.4 นางสาวประพรพรรณศรี ศุภสารัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเอี่ยมสุข อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย (สุจิตรา เกิดวุฒิพร. 2541 ; กิติมา ปรีดีดีลก. 2542 ; นวลเนตร กายาวงษ์. 2542 ; กนกรส วงษ์เล็ก. 2543 ; นิชาภา ประสพอารยา. 2543 ; อิศรัตน์ ศรีวัฒนา. 2543 ; สมคิด บางโม. 2545 ; อุไร พันธุ์ไพโรจน์. 2545 ; นิพนธ์ กิनावงศ์. 2546 ; กิติมา กายาวงศ์. 2547 ; ชัยณรงค์ อินท้วม. 2547 ; สมเดช สีแสง. 2551)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน หมายถึง สภาพการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ในระยะ 10 ปี ข้างหน้า ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2565 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม ที่สังเคราะห์ขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน หมายถึง กลุ่มพฤติกรรม ที่สะท้อนสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม ให้บรรลุเป้าหมาย

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการบุคคลในหน่วยงานที่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคามใน 5 ด้าน

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าให้ได้มาซึ่งจำนวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเวลาเพื่อใช้บุคคลทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กร

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามงานเป็นการบริหารความต้องการอัตรากำลังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานและองค์กรมีความต้องการ

3.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มุ่งป้องกันพัฒนาแก้ไข ความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

3.5 ด้านการพ้นจากตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการที่ให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่ทุกกรณี ได้แก่การลงโทษทางวินัย การให้ออก ลาออก เกษียณอายุ ทุพพลภาพถึงแก่กรรม ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับค่าตอบแทนตามที่หน่วยงานกำหนด

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดมหาสารคาม

5. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม

6. กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม

7. โรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาโดยมี

ความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม นำผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในประเภทอื่นๆ ต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY