

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ มีการจัดระบบการดำเนินงาน โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังสถานศึกษา และกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง^๑ อีกทั้งสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาอยู่ ๔ งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป^๒

ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๔๒ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์เกี่ยวกับบุคลากรไว้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ และ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ^๓ ซึ่งถ้าในการทำงานเกิดมีปัญหาต่อบุคคลหรือส่วนรวมก็จะกระทบถึงผลของงานที่จะดำเนินงานและจากเหตุการณ์ดังกล่าวมีมากในโรงเรียนของข้าพเจ้าและสอบถามข้อมูลจากเพื่อนโรงเรียนอื่นๆในเขตเดียวกันนั้นก็พบปัญหาเช่นนี้ด้วยซึ่งปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบกับการดำเนินงานต่างหากบุคลากรในสถานศึกษาเกิดปัญหามากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานเพราะครูเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย

หัวใจของการปฏิบัติตามแนวการปฏิรูปการศึกษา คือ คนที่เป็นครู ความเป็นครู คนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และคนที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านนโยบายวิชาการ การจัดสรรทรัพยากร

^๑สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑-๑๒.

^๒สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

^๓จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ, การบริหารจัดการในสถานศึกษา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/๓๔๔๗๕๒> [๓/๑๐/๒๕๕๙].

และการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกหลักที่จะผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วง หากเกิดปัญหาด้านบุคลากรย่อมทำให้การทำงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสนใจและสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจะเกิดความสำเร็จของงานได้นั้นต้องอาศัยเทคนิควิธีการซึ่งถือเป็น ศิลปะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล จะสังเกตเห็นได้อย่างหนึ่งว่า คนแต่ละคน มีความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นไม่เท่ากัน บางคนเป็นที่พอใจของคนหมู่มาก มีเพื่อนมากหน้าหลายตา และมีคนที่อยากพูดคุยติดต่อหรือทำงานร่วมกับเขามากมาย ในขณะที่บางคนไม่ค่อยมีใครอยากจะเข้าใกล้หรือทำงานร่วมด้วย นั้นเป็นเพราะเขาขาดศิลปะในการติดต่อกับบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่รู้หลักการว่าควรทำอย่างไร หรือเป็นเพราะนำหลักการไปใช้ไม่ถูกวิธีดังนั้นการที่คนเราจะมามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นตามกระบวนการบริหารงานบุคคล คนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสำคัญและมีบทบาท ในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนก็หลีกเลี่ยงปัญหานี้ไม่ได้ ฤชณา ศักดิ์ศรี ได้กล่าวว่าความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ลักษณะทางองค์การเช่น ขนาดและโครงสร้างการกำหนด ขอบข่ายและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานหากไม่ยึดกฎเกณฑ์ที่แน่นอนมักก่อให้เกิดความยุ่งยากในมนุษยสัมพันธ์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อบทบาทและความรับผิดชอบในงานที่เปลี่ยนไปอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดระหว่างคนงานและองค์การได้รวมทั้งความแตกต่างในด้านความคิดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์จึงมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญผลการปฏิบัติงานขององค์การและของทีมงานจะดีหรือไม่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการหรือความพอใจในเรื่องใดมีความมุ่งหวังอย่างไร และพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและมุ่งหวังของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนทีมงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การพึงพอใจนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์สัมพันธเชิงพุทธในการบริหารบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์เขต ๔๒ โดยมีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธที่สามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมทุกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งการดำเนินกิจกรรมใดๆก็ตาม องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดการองค์กร ในการดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ภารกิจจะสำเร็จต่างๆจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ควบคุมดูแล เราถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

๑.๒.๒ เพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ อยู่ในระดับใด

๑.๓.๒ แนวทางข้อเสนอแนะในการแก้ไขหลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกาและเอกสารทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ

- ๑) ทาน รู้จักการให้ คือให้สิ่งของ ให้ความรู้ และให้อภัย
- ๒) ปิยวาจา พูดจาไพเราะ พูดความจริง พูดให้เกิดประโยชน์และพูดถูกกาลเทศะ
- ๓) อัตถจริยาการ ทำให้ตนเป็นคนที่มีประโยชน์ และสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม
- ๔) สมานัตตา การทำตนให้สมกับฐานะและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๒. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางการบริหารงานบุคคลหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ทางการบริหารงานบุคคล รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งหมดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาตามกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนงานบุคคล ๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การดำรงและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตร่มเกล้าฉนวนมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ได้แก่ ทั้งหมด ๓๖๒ คน

๒. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุ ๒ รูป ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนและข้าราชการครู รวม ๗ รูป / คน

- | | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| ๑.พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทรเหนือ |
| ๒.พระครูใบฎีกาณตล เขมโก | อาจารย์ประจำวิทยาเขตนครสวรรค์ |
| ๓.ดร. ปิยพร ชุมจันทร์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพม.๔๒ |
| ๔.ดร. สันติ อินสุธา | ผู้อำนวยการโรงเรียนทบกดพัฒนา |
| ๕.นายสมนึก อ่อนสด | รองผู้อำนวยการโรงเรียนทบกดพัฒนา |
| ๖.นางจุฑามาศ เจตกลกิจ | ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทบกดพัฒนา |
| ๗.นางฤทัย ศรีเดือน | ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทบกดพัฒนา |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่ โรงเรียนสหวิทยาเขตร่มเกล้าฉนวนมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ จำนวนโรงเรียนทั้งหมด ๗ โรงเรียน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๙ โดยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง มีนาคม ๒๕๖๐ รวม ๖ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งอยู่ร่วมกันและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งอยู่ร่วมกันและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน โดยใช้หลักที่ยึดเหนี่ยวใจบุคคลให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกันตามหลักสังคหวัตถุ ๔

หลักสังคหวัตถุ ๔ หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย

ทาน หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

ปิยวาจา หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ

อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมกัน

งานบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนสหวิทยาเขตร่มเกล้าฉนวนมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ แบ่งเป็น ๕ ด้าน คือ

การวางแผนบุคลากร หมายถึง การกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์คาคณะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรที่ชัดเจน การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศการจัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรมหรือพัฒนา รวมไปถึงการจัดอบรมต่างๆ ศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ

การธำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงการประเมินสมรรถนะ

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบถึงการประยุกต์ใช้หลักหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

๑.๖.๒ ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒

๑.๖.๓ ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาการใช้หลักหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ต่อไป