

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้มีนโยบายเกี่ยวกับการศึกษากับประชาชนและคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า “ส่งเสริมการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อม รองรับและใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า”^๑

แนวคิดนี้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ที่มีนโยบายด้านการศึกษาว่า “ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในระบอบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”^๒

สำหรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๕) ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัด

^๑ สำนักนายกรัฐมนตรี, การแถลงนโยบายต่อรัฐสภาของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี (๓๐ ธ.ค.๒๕๕๑), หมวด นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต, ข้อ ๓.๑ ด้านนโยบายการศึกษา, www.cabinet.thaigov.go.th/bb_main31.htm, เข้าเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒.

^๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ฉบับลงประชามติ, หมวดที่ ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๔ มาตรา ๘๐ ข้อ ๓, หน้า ๓๒.

การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”^๓

การดำเนินการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นในการปูพื้นฐานแก่ผู้เรียน ที่สำคัญยิ่งคือครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอันเป็นตัวแปรสำคัญในสถานศึกษา จำเป็นต้องตระหนักถึงการปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคงจริงจังในทุกๆ ด้าน ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา มีการบริหารงานอย่างมีหลักการ เป็นธรรม อีกทั้งบูรณาการให้สอดคล้องกับปัจจัยอื่นที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น พุ่มพวงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ เรื่องเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน

การบริหารงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรให้เป็นที่คาดหวังดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในระดับหน่วยปฏิบัติ ที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นหรือปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้น พุ่มพวงกับการทำงาน เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในการทำงานส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย กลุ่มเล็กและแจ่มแจ้ง สนับสนุนสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่จำเป็นในการทำงานให้เพียงพอ การกระจายอำนาจในการบริหาร ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นและเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา และมีการจัดการศึกษาโดยยึดเอาผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๕) ที่กล่าวว่า “ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ มีอิสระและความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม”^๔

^๓ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕, มาตรา ๓๗, หน้า ๑๖.

^๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕, มาตรา ๓๕, หน้า ๑๗.

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพโดยตรง ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอน (ทั้งข้าราชการครู ครูอัตราจ้างประจำ ครูอัตราจ้างชั่วคราว ครูผู้ช่วย และครูพี่เลี้ยง) เจ้าหน้าที่ธุรการ นักการภารโรง และพ่อครัวหรือแม่ครัว เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ มี ๓ โรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ – ๖ ได้แก่ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน และโรงเรียนทวิธาภิเศก จะเห็นได้ว่ากระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมประกอบด้วย ๔ ประการ คือ ๑) การวางแผนบุคลากร ๒) การสรรหาบุคลากร ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนการบริหารงานโดยทั่วไปภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ๗ ฝ่าย คือ ๑) ฝ่ายบุคคล ๒) ฝ่ายวิชาการ ๓) ฝ่ายธุรการและการเงิน ๔) ฝ่ายอาคารสถานที่ ๕) ฝ่ายกิจการนักเรียน ๖) ฝ่ายประชาสัมพันธ์และประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และ ๗) งานฝ่ายนโยบายและการวางแผนงาน

สำหรับสภาพและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยที่สนับสนุนหลายๆ ด้าน เช่น ลักษณะของโรงเรียน ซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยมีภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะ สภาพท้องถิ่น ที่ตั้งบริบทโดยรอบ ปัจจัยสนับสนุน ปัญหา และอุปสรรค เมื่อจำแนกตามกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรแต่ละด้านแล้ว ผลที่ออกมาจะมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยใคร่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงแนวทางในการบริหารงานบุคคลในแต่ละด้านตามแนวคิดของคณะผู้บริหารและคณะครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตรง รวมทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้ที่สนใจ

และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๑ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต บางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑.๒ เพื่อศึกษาหาข้อเสนอแนะแนวทาง การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอน จำนวน ๒๘๓ ท่าน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ผู้วิจัยเลือกศึกษา ๓ โรงเรียน คือ ๑) โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม ๒) โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน ๓) โรงเรียนทวีธาภิเศก โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W.Mogan^๕ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๑ คน ดังปรากฏการแสดงตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	ประชากรคณะ		ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร		
๑.โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม	๔	๔	๕๕	๓๑
๒.โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	๓	๓	๕๕	๓๑
๓.โรงเรียนทวีธาภิเศก	๔	๔	๑๕๕	๑๐๘
รวม	๑๑	๑๑	๒๖๕	๑๘๑

^๕ ธานีรินทร์ สิลปจารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, (๒๕๕๑), หน้า ๔๗.

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ โดยมีประเด็นในการศึกษา ดังนี้ ๑) สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ๑) การวางแผนบุคลากร ๒) การสรรหาบุคลากร ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๓.๓ ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูผู้สอน โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนบุคลากร
๒. ด้านการสรรหาบุคลากร
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๓.๔ พื้นที่การวิจัย

พื้นที่การวิจัยในครั้งนี้เฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ รวม ๓ โรงเรียน คือ

- ๑) โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม
- ๒) โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน
- ๓) โรงเรียนทวีธาภิเศก

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในปีการศึกษา ๒๕๕๓ ใช้เวลา ๖ เดือน นับตั้งแต่ได้รับอนุมัติโครงการวิทยานิพนธ์ เป็นต้นไป

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้าน ๑) การวางแผนบุคลากร ๒) การสรรหาบุคลากร ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ ได้แก่

๑) **การวางแผนบุคลากร** หมายถึง การกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการใน การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่

๒) **การสรรหาบุคลากร** หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการสำรวจวางแผนอัตรากำลัง และในการบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่

๓) **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การส่งเสริมปรับปรุงศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่

๔) **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างเป็นระบบในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรหรือหน่วยงานอื่นทางสังคมกำหนดไว้ แก่บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

ตำแหน่ง หมายถึง บทบาทที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ จำนวนได้ดังนี้ คือ

๑) ผู้อำนวยการ

๒) รองผู้อำนวยการ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหาร

ทั่วไป และบางโรงเรียนเพิ่มอีก ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายนโยบายและการวางแผน

๓) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหาร

ทั่วไป และบางโรงเรียนเพิ่มอีก ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายนโยบายและการวางแผน

๔) ครูผู้สอน (หมายรวมทั้งข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง)

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

๒. ทำให้ทราบแนวทางข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑

