

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารและการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ บุคคล (man) เงินทุน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และวิธีการจัดการ (management) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร เพราะนอกจากจะใช้ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้ว ทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ได้อีกด้วย องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์กรต้องการ^๐

ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติในยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยคุกคามที่สำคัญ องค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาประเทศชาติให้อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข ถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่ง ที่มีความสำคัญของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาเกิดผลในทางที่ดีทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

^๐ กิริติ ชัยยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๘๑ ได้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคนไว้ดังนี้^๑

รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมคนให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติสืบไป

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ มาตรา ๕๒ ได้กล่าวถึงการพัฒนากุศลทางการศึกษาไว้ดังนี้^๒

ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับดูแลและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมเข้มแข็งในการเตรียมบุคคลใหม่และพัฒนากุศลทางการศึกษาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

ศิริวรรณ ลัญขานนท์ และเจริญ โชไชย ^๓ ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถร่วมงานเข้ากับคน และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคคลได้อย่างเป็นที่พอใจของทุกๆ ฝ่ายการหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่ต้องการเข้ามาทำงานใช้คนให้ถูกวิธี เพื่อเขาจะได้นำความดีที่มีอยู่ในตัวเขาออกมาอุทิศให้กับงาน และการบำรุงรักษาให้คนมีความสามารถอยู่ทำงานให้นานที่สุดโดยยึดถือประสิทธิภาพของงานเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่ง ที่จะขับเคลื่อนการทำงานของบุคคล ให้เดินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นศูนย์รวมพลังของบุคคล

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนา การบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อจะ ได้ทราบถึงสภาพและปัญหาที่แท้จริงจะได้ดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการ บริหารงานบุคคลให้เกิด

^๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, พุทธศักราช ๒๕๕๐, สภาร่างรัฐธรรมนูญ, ๒๕๕๐, หน้า ๓๘.

^๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ , พุทธศักราช ๒๕๔๒ , และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) (พุทธศักราช ๒๕๔๕, กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔ – ๒๕.

^๓ ศิริวรรณ ลัญขานนท์, และเจริญ โชไชย, การบริหารสำนักงาน, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร: สุวรรณสาส์นการพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๓.

ประสิทธิภาพ และคุณภาพต่อไป โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้กับ
ผู้บริหารการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การ บริหาร งานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจาก
แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารงานบุคคล ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. การวางแผนงานบุคคล ๒. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคคล ๔. การบำรุงรักษาบุคคล และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคคล ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๓.๒.๑ ประชากรได้แก่ บุคคลทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสาม
วา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๐๔ คน จาก ๑๘ โรงเรียน โดยแสดงจำนวนประชากรและกลุ่ม
ตัวอย่างตามตาราง ดังนี้

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	โรงเรียนกลางคลองสอง	๑๕	๕
๒	โรงเรียนบางชัน (ป้อมวิทยานุสรณ์)	๑๒๑	๓๓

๓	โรงเรียนบ้านแบนชะโด	๕	๓
๔	โรงเรียนบ้านหนองระแหง	๑๖	๑๐
๕	โรงเรียนประชาราชบุรีอุปลัมภ์	๕๗	๒๐
๖	โรงเรียนวัดคูบอน	๗๖	๒๐
๗	โรงเรียนวัดบัวแก้ว	๔๐	๒๐
๘	โรงเรียนวัดแป้นทอง	๓๗	๒๐
๙	โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์	๒๔	๑๐
๑๐	โรงเรียนวัดลำกะดาน	๒๒	๑๐
๑๑	โรงเรียนวัดศรีสุข	๑๔	๑๐
๑๒	โรงเรียนวัดสุขใจ	๑๑	๕
๑๓	โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด	๓๔	๑๐
๑๔	โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร	๘	๓
๑๕	โรงเรียนสุเหร่าคลองสี่	๑๐	๑๐
๑๖	โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง	๓๔	๑๒
๑๗	โรงเรียนสุเหร่าสามวา	๒๐	๑๓
๑๘	โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ	๕๒	๒๐

๑.๓. ๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๓๔ คน โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan^๐ และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๔.๒ ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๔.๓ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

^๐ Best and Jame V. Kahn. “Research in Education” (7 th ed). Boston : Allyn and Bacon,1993,p.246.

๑.๔.๔ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านดังต่อไปนี้

๑.๑ การวางแผนงาน บุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนบุคคล
อย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานตามความรู้
ความสามารถ อันจะเป็นกำลังในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสรรหา
บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงกับสายงาน อย่างเป็นธรรม รวมทั้งให้บุคคลมี
ส่วนร่วมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

๑.๓ การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ
วางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลใน
การทำงานให้แก่บุคคลนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคคล ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่าน
กระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา กระบวนการพัฒนา
อาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑.๔ การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสร้างสภาพทาง
จิตใจ โดยการยกย่องชมเชย จัดสวัสดิการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน
อย่างเป็นธรรม

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
กำหนดกระบวนการในการวางแผน ประเมิน ระดับขีดความสามารถและศักยภาพของบุคคล
ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อจะได้จัดฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้อง
และเหมาะสม

๑.๖ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๖.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา
กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการอย่างไร

๑.๖.๒ เพื่อ ศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา มีการดำเนินการอย่างไร

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ทราบการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน