

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาเป็นสถาบันที่น่านโยบายด้านการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ จะเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ^๑ การกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือการบริหารบุคลากร เพราะภารกิจหลักของผู้บริหาร คือ ก ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ ๒ ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรว่าจะได้ถึงความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงาน คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ ถึงแม้จะมีเงินอยู่อย่างสมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีทักษะและวิสัยทัศน์พอจะที่ใช้ ตลอดจนถ้าหากว่าบุคคลขาดขวัญและกำลังใจ ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างไม่เต็มใจไม่เต็มเวลา^๒

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^๒ พนมม แก้วกำเนิด, หลักการครองตน ครองคน ครองงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เจริญการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑.

เมื่อพิจารณาแล้วทุกแง่มุมก็จะเห็นเป็นประจักษ์ได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร” ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลในสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากการบริหารงานบุคลากรไม่ดี บกพร่อง แล้วจะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างยากลำบาก การจัดการศึกษาจะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร“

ในทำนองเดียวกัน การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเก่งเพียงใด จะเป็นผู้นำแบบใด ห้สามารถใช้หลักจริงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับ บัญชาจะขาดเสียมิได้เลยก็คือ คุณธรรมในบรรดาหลักธรรมต่างๆ พรหมวิหาร ๔ หากผู้บริหารรู้จักประยุกต์มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ผู้บริหารย่อมเป็นศูนย์รวมใจ รวมงาน และสามารถจัดการให้งานในการปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี“

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์เขต ๓ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานบุคลากรขอสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สามารถที่จะปฏิบัติการกิจในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรในโอกาสต่อไป

^๓ สมพงษ์ อยู่มาก, แนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^๔ ถวัลย์ ทองมี, การบริหารงานบุคลากรภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔.

^๕ บุญเลิศ ไพรินทร์, เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๘), หน้า ๖๔.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหารวิ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยการประยุกต์หลักพรหมวิหาร ๔ มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคลากร แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

๑) การวางแผนบุคลากร โดยการประยุกต์ใช้หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา

๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา

๓) การพัฒนาบุคลากร โดยการประยุกต์ใช้หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา

๔) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยการประยุกต์ใช้หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการประยุกต์ใช้หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๑๔๐ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าวิจัยประมาณ ๕ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๑ การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ อยู่ในระดับใด

๑.๒ การเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ แตกต่างหรือไม่

๑.๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐาน

๑. ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๒. ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๓. ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๔. ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๕. ผู้บริหารและครู ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

๑.๖.๑ **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้บริหารในกลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑

๑.๖.๒ **การบริหารงานบุคลากร** หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาประถมศึกษา (ตั้งแต่ระดับอนุบาล-ป. ๖) ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ โดยการศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร ๕ ด้านคือ

๑.๖.๒.๑ **การวางแผนบุคลากร** หมายถึง การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรในสถานศึกษาไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามปฏิบัติงานและสามารถที่จะใช้บุคลากรที่มีอยู่แล้วในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและงานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

๑.๖.๒.๒ **การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน** หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกเข้ามาในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานโดยการพิจารณากำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานโดยจัดให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดความสนใจทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุด งานสำเร็จมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๖.๒.๓ **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการดำเนินการให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความสามารถมีทักษะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสำเร็จ งานมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

๑.๖.๒.๔ **การบำรุงรักษาบุคลากร** หมายถึง การสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ให้อยู่ในสถานศึกษานานที่สุด บุคลากรมีความตั้งใจอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานสถานศึกษาก็จะได้ผลประโยชน์จากบุคลากรอย่างสูงสุด การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ใช้หลักการบริหารโดยอาศัยการจูงใจสร้างขวัญกำลังใจเพื่อสร้างภูมิพลังในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

๑.๖.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานการนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ

๑.๖.๓ สถานศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สถานที่ศึกษาตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน

๑.๖.๔ วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้อำนวยการสถานศึกษากับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู

๑.๖.๕ ตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๖.๖ ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูผู้สอนและ ผู้บริหารในสถานศึกษาจำแนกแบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือกลุ่มที่ ๑ มีประสบการณ์น้อยกว่า ๑๐ ปี กลุ่มที่ ๒ มีประสบการณ์ ๑๐-๒๐ ปี และกลุ่มที่ ๓ มีประสบการณ์มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป

๑.๖.๗ พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งเสริมให้มีความมั่นคงทั้งความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ

๑.๖.๗.๑ เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุขมีจิตใจอันแผ่ไมตรีและทำประโยชน์แก่มนุษย์ทุกเพศทุกวัย

๑.๖.๗.๒ กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๑.๖.๗.๓ มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงกอบประด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ดำรงจิตใจปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๑.๖.๗.๔ อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมพิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรม คฤตราซึ่งด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลาย กระทำแล้ว อันควรผลดีหรือผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต ๓ ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

๑.๗.๔ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารบุคลากร โดยการประยุกต์หลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓