

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านวิทยาศาสตร์ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้ศักยภาพของแต่ละคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระยะหนึ่ง โดยเฉพาะด้านปริมาณภายใต้บริบทหรือสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาที่สั่งสมมา อยู่หลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน พบว่า การศึกษาของไทยมีการพัฒนาที่ด้อยกว่าหลายประเทศ ทั้งปริมาณและคุณภาพ^๒

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

^๒รุ่ง แก้วแดง, ปฏิรูปการศึกษาไทย แนวคิด หลักการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น^๖

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานปฏิบัติที่สำคัญยิ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นคนดี คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเช่น มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล ู้หน้าที่ มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง คนเก่งคือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ เป็นคนมีความสุข คือ คนที่มีความสุขทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอิสรภาพปลอดจากทาสอบายมุขและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาจะได้ผลดีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์บริหารงานในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นเช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้ แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักอปริหานิยธรรม ๗ ของโรงเรียน

^๖กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

มัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูล ที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็น
แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือ
เรื่องใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม

๒. พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและทำกิจที่สงฆ์ต้องกระทำการประชุมถือ
ว่าเป็นกิจที่สงฆ์ต้องทำร่วมกัน แต่การที่จะให้สงฆ์ทุกรูปยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อความ
สามัคคีก็จะต้องอาศัยความพร้อมเพรียงกันทุกๆ ครั้ง เช่น การทำพิธีกรรมในงานมงคลนิยมใช้
พระสงฆ์ ๕ รูป ก็ต้องมาพร้อมกันจึงจะทำพิธีได้

๓. ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติ
ไว้ ถือว่าสิกขาบทที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้อง
ปฏิบัติตาม

๔. เคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ในการปกครองของพระสงฆ์จะ
ให้อำนาจแก่ผู้ที่มีความสามารถตามบรรดาศักดิ์ เช่น ภิกษุผู้ใหญ่สังฆมนตรี สังฆปริณายก ภิกษุ
ทุกรูปจะต้องปฏิบัติตามลำดับชั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕. ไม่ลู่อำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น เพราะพระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสตัณหา ความอยากมีอยากได้จะต้องไม่เกิดขึ้น จึงจะเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๖. ยินดีในเสนาสนะอันสมควร คือพระสงฆ์ต้องมีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรม เพื่อเผยแพร์ให้กับผู้อื่น

๗. ตั้งใจอยู่ว่า เพื่อนภิกษุสามเณร เป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือพระสงฆ์ต้องใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่า เพื่อสังคมสงฆ์จะได้ไม่เกิดความเสื่อม

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้แก่

๑.ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๔ โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ๒๐ คน ครูผู้สอน ๓๑๐ คนดังตารางที่ ๑.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑.๑ จำนวนประชากร

ข้อมูล	ผู้บริหาร	ครู
๑.โรงเรียนศึกษานารี	๕	๑๓๑
๒.โรงเรียนวัดอินทาราม	๕	๗๓
๓.โรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	๕	๕๐
๔.โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง	๕	๕๖
รวม	๒๐	๓๑๐

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๔ โรงเรียน ดังนี้ ๑) โรงเรียนศึกษานารี ๒) โรงเรียนวัดอินทาราม ๓) โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง ๔) โรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์ ดังตารางที่ ๑.๑ ข้างต้น

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ หลักอภินายกรรม ๗ ในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การเปรียบเทียบการใช้หลักอภินายกรรม ๗ ในการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลัก อภินายกรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตาม หลักอภินายกรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลักอภินายกรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลักอภินายกรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษา นับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ อภินายกรรม ๗ หมายถึง ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อ ความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอยู่ ๗ ประการ ได้แก่ หมั่นประชุมกัน เนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน มีความเคารพนับ ถือต่อผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพต่อเพศสตรี มีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน และให้ ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน

๑.๖.๓ **หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์** หมายถึง มีการจัดการประชุมของผู้บริหารและครูในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่น ๆ อยู่เป็นประจำ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๔ **พร้อมเพรียงกันประชุม** หมายถึง การเข้าร่วมประชุมตรงต่อเวลา อยู่ร่วมประชุมจนกระทั่งการประชุมเสร็จ และเลิกประชุมพร้อมกัน ไม่ลาก่อน ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๕ **ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารไม่ตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ขัดต่อกฎระเบียบเดิมที่มีอยู่แล้วของโรงเรียน

๑.๖.๖ **มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา** หมายถึง บรรดาครู เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานโดยความเคารพ และให้การเคารพต่อผู้บังคับบัญชาทั้งและนอกโรงเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๗ **ให้ความเคารพต่อเพศสตรี** หมายถึง ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีการให้เกียรติ ทำร้ายร่างกาย จิตใจ ไม่ก่อกวนทางเพศต่อครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนที่เป็นสตรี

๑.๖.๘ **มีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องให้ความเคารพต่อสิ่งสำคัญอันเป็นที่เคารพของโรงเรียน เช่น พระพุทธรูปประจำโรงเรียน ศาลเจ้าที่ รวมถึงรูปของบุคคลสำคัญ ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

๑.๖.๙ **ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน** หมายถึง การให้ความเคารพเชื่อฟังต่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถของโรงเรียน รวมถึงวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนเชิญมา อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พึงปฏิบัติ

๑.๖.๑๐ **ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๑๑ **ครู** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๒. ได้ทราบถึงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

๓. ผลการวิจัยสามารถนำไปบูรณาการกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร