

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจหลักของการบริหารงานบุคลากรที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรก็อยู่ที่ความสามารถของคนหรือบุคลากรขององค์กรนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงในปริษา คัมภีร์ปรกรณ์ 2525:376) มีความเห็นว่า การบริหารบุคลากรนั้น เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษางานกระทั่ง พ้นไปจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ถ้าบุคลากรในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน งานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีไม่ต้องประสบปัญหาอุปสรรค ประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ และพร้อมกันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถร่วมทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากรได้ การหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน และใช้คนให้ถูกวิธีก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายปฏิรูประบบราชการและจัดระบบโครงสร้างใหม่ ขึ้นมาทำให้สถานศึกษาได้รับผลกระทบในด้านบุคลากรและการบริหารงานของสถานศึกษาก็มี ปัญหาตามมาคือ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาปัจจุบันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามขนาด ของสถานศึกษา สถานศึกษาใหญ่ ๆ จะมีการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบมีขอบข่าย ของงานกว้างขวาง ถ้าเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กบรรดาชั้นตอนต่าง ๆ มักจะรวบรัดและไม่มี ชั้นตอนเพราะบุคลากรมีน้อย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาดำเนินการเองโดยไม่จำเป็นต้องมีบุคลากรรับผิดชอบ

ด้วยเหตุดังกล่าวได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานคือสถานศึกษาที่มีครู ไม่ครบชั้นเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กถูกยุบ หรือยุบรวมครู ขาดแคลน ครูที่มีอยู่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้านนอกเหนือจากการสอนตามปกติ สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียน ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ 175 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่จึงประสบปัญหาเกี่ยวกับการ จัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ไม่สามารถจัดบุคลากรได้ตามเกณฑ์ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอกับ การปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง การประเมินผล การปฏิบัติงานจึงไม่สามารถเทียบเท่ากับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบุคลากรมากกว่าพร้อมทั้ง ไม่มีการนำ ผลการประเมินมาวิเคราะห์หาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้

สภาพการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาแม่ฮ่องสอนประสบปัญหาด้านบุคลากรมีน้อย ไม่ครบชั้นเรียน มีผู้บริหาร ไม่ครบทุก โรงเรียนจึงต้องอาศัยครูผู้สอนรักษาการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารและเป็นครูผู้สอนด้วยและปัญหา สำคัญของแม่ฮ่องสอนคือเป็นพื้นที่ที่มีภูเขาสูงและห่างไกล

จากสภาพการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกันในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ฮ่องสอนเขต 2 เป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็น แนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร ในเขตพื้นที่ การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนในเขตพื้นที่ การศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนใน เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2
ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้โรงเรียนนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงและแก้ปัญหการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรในทัศนะของครูผู้สอนที่มีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกันในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ

- 1.1 การวางแผนบุคลากร
- 1.2 การพัฒนาบุคลากร
- 1.3 การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
- 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ ดังนี้คือ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ซึ่งครอบคลุม 3 อำเภอ ดังนี้ คือ อำเภอแม่สะเรียง อำเภอสบเมย และอำเภอแม่ลาน้อย

3. ตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 คือ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่ตั้งของโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 862 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้
สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

การวางแผนบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานด้านกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์กร การกำหนดหน้าที่ และการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนารูปแบบที่เกิดจากความต้องการของบุคลากร การสังเกต การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร หมายถึง การที่ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้บริหารมีหน้าที่บำรุงรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและการให้สวัสดิการแก่บุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานดังนี้ คือ ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนแตกต่างกัน