

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่ม จากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์พัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 2)

จากสาระสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อเป็นหลักนโยบาย แห่งรัฐด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางใน การปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดย กำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนา บุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง นับได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่ง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2545 : 9)

นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทยมี ความสุข พึ่งตนเองและก้าวทันโลกโดยยังรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ ความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ พัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง และมี

คุณภาพ ได้แก่ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมแห่งความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน

จากแนวคิดของนักการศึกษาส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญต่อการศึกษามีผลต่อการพัฒนาประเทศ และเน้นความสำคัญไปที่การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้การศึกษา ก็คือ สถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา และผู้ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาสถานศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหาร ซึ่งจะต้องควบคุม ติดตาม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในความดูแลรับผิดชอบ ดังนั้น การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จดังที่ต้องการหรือไม่ และประชากรจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดอันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศจึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง

จากประเด็นที่ได้กล่าวถึงนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2526 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรการบริหารว่า มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการด้านการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญจนกล่าวได้ว่า ไม่มีครู ไม่มีโรงเรียน

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนที่มีความรู้ ความสามารถ ไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ กลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมากจึงทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากมากหากไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2540 โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (2540 : 23 – 40) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ 5 ประเด็น คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและอำนวยการรักษาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการเลิกจ้าง

จากความสำคัญของบุคลกรดังกล่าว ในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียน ผู้วิจัยในฐานะครูในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในแต่ละด้าน ว่าอยู่ในระดับใด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร วินัย และการรักษาวินัย และการเลิกจ้าง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร วินัย และการรักษาวินัย และการเลิกจ้าง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคลากร ซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนาและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการนำความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการเลิกจ้าง ในปีการศึกษา 2548

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู ในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 1,101 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 93 คน ครู 1,008 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โดยการสุ่มแบบเจาะจง เป็นผู้บริหารสูงสุด

และผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 93 คน ครูได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 : 608) เทียบบัญญัติไตรยางค์แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ 279 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

(1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น

ก. ผู้บริหาร

ข. ครู

(2) ประสบการณ์ จำแนกเป็น

ก. ต่ำกว่า 10 ปี

ข. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัด

สังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำนวน 5 ด้าน คือ

(1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(3) การพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร

(4) วินัยและการรักษาวินัย

(5) การเลิกจ้าง

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ยึดกรอบแนวคิดตามขอบเขต/ภารกิจ การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (2540 : 23 – 40) ใน 5 ด้าน คือ

1.5.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.5.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.5.3 การพัฒนาและอํารงรักษาบุคลากร

1.5.4 วินัยและการรักษาวินัย

1.5.5 การเลิกจ้าง

ดังแผนผังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครู
2. ประสบการณ์ จำแนกเป็น
 - 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

- การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน คือ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 3. การพัฒนาและข้าราชการบุคลากร
 4. วินัยและการรักษาวินัย
 5. การเลิกจ้าง

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใน 5 ด้าน แตกต่างกัน

1.6.2 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล
ในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใน 5 ด้าน แตกต่างกัน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงได้
กำหนดความหมายของคำที่ใช้ไว้ ดังนี้

1.7.1 การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
สังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน คือ

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผน
อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่

มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ และมีปริมาณเพียงพอ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เติมความรู้ ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดี ความชอบ การจัดสวัสดิการ และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

4) วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

5) การเลิกจ้าง หมายถึง การดำเนินงานกับบุคลากรผู้พ้นจากการทำงานในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

1.7.2 ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่รับผิดชอบการบริหารในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

2) ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

1.7.3 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ต่ำกว่า 10 ปี

2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.7.4 กลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึง โรงเรียนเอกชนฝ่ายศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ภายใต้การบริหารงาน ดูแล ปกครอง โดยคณะบาทหลวง ประกอบด้วย 15 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนอนุบาลประชาสงเคราะห์ ชลบุรี โรงเรียนประชาสงเคราะห์ ชลบุรี โรงเรียนวัฒนาอนุศาสน์ ชลบุรี โรงเรียนปรีชาอนุศาสน์ ชลบุรี โรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ ชลบุรี โรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา โรงเรียนสันติภาพ ฉะเชิงเทรา โรงเรียนดาราจักร ฉะเชิงเทรา โรงเรียนเทวรักษ์ ปราจีนบุรี โรงเรียนคริสตสงเคราะห์ นครนายก โรงเรียนอนุบาลคริสตสงเคราะห์ นครนายก โรงเรียนชุมชนพัฒนา สระแก้ว โรงเรียนดาราสมุทร สระแก้ว โรงเรียนศรีหฤทัย จันทบุรี และโรงเรียนปัญญาทรัพย์ กรุงเทพฯ

1.7.5 สังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึง เขตการปกครองของฝ่ายศาสนาคริสต์ นิกาย

โรมันคาทอลิกในประเทศไทย ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็น 10 สังฆมณฑล โดยมีมุขนายกศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกแต่ละสังฆมณฑลเป็นหัวหน้าดูแลการปกครองสำหรับสังฆมณฑลจันทบุรี มีอาณาเขตการปกครองในจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ นครนายกบางส่วน ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา (ยกเว้นฝั่งขวาของแม่น้ำบางปะกง) ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด รวมทั้งโรงเรียนปทุมทรัพย์ ในกรุงเทพฯ ด้วย และปัจจุบันมีมุขนายกเทียบชัย สมานจิต เป็นผู้ปกครองสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี