

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาเน้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้เป็นแรงผลักดันเชิงนิรนัยให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็ง และทั่วถึงจากปัจจัยดังกล่าวทำให้ทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาเรื่อยมา แม้การปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา ได้ประสบผลสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน แต่การพัฒนาในมิติของคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียนคิดคำนวณและทักษะการคิดวิเคราะห์นำไปสู่ความจำเป็นต้องพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุง การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดโอกาสในการได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 หน้า 35) ในการพัฒนาพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายนั้นครูนับเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด (ทีศนา แชมมณี, 2557 หน้า 65) แต่จากสถานการณ์การศึกษาของไทยที่น่าเป็นห่วงเพราะปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเด็กไทยอยู่ในระดับต่ำ ระดับคุณภาพด้านการศึกษาของไทยยังขาดมาตรฐานครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ในการปฏิรูปการศึกษาสิ่งสำคัญคือทรัพยากรบริหาร ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ

(Management) นั้น ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือคน เพราะว่าคนเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหารเพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรอย่างอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะมีดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์การอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์การประสบความสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้นมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรคประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก (พะยอม วงศ์สารศรี, 2551 หน้า 152)

การบริหารงานสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 งานคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศให้การอบรม หาวิธีจูงใจและการกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่ “นักบริหารงานบุคคล” ไปพร้อมกับการทำงานบริหารด้านอื่นๆ ด้วย ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนเพราะการดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยบุคคลผู้ร่วมงานซึ่งต้องมีแผนการได้มาและการใช้อย่างดี การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรง ตามทฤษฎีการบริหารองค์การของศาสตร์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจหรือการบริหารการศึกษาถือว่า คน คือปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพขององค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549 หน้า 139)

ดังนั้นการบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้อย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานบุคคลตามรูปแบบการบริหารงานตามนิติบุคคลของ สถานศึกษา โดยมีหลักการและแนวคิด ขอบข่าย/ภารกิจ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การ จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู เกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่ม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของ กระบวนการบริหารทั้ง 20 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคล จัดว่าเป็น กระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มี บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงาน นานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับ การจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 หน้า 73 - 74)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ ร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีการขาดแคลนครู เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียน ขาดแคลนครูคิดเป็นร้อยละ 72 ถึง 83.50 ของโรงเรียนทั้งหมด ลักษณะการขาดแคลนครู ที่พบมากที่สุด คือครูผู้สอนต้องช่วยงานอื่นๆ ของโรงเรียน และไม่ได้สอนตามวิชาเอก ที่ได้เรียนมาและปัญหาที่เกิดจากการโยกย้ายครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก เข้ามาอยู่ใน โรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ (สุวัฒนา เขี่ยมอรรถวรรณ, 2554, หน้า 85)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 135 คน มีข้าราชการครู จำนวน 2,030 คน จากการสำรวจสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยบริบทส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง จึงประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูดังกล่าวและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ว่ามีสภาพและปัญหาอยู่ในระดับใดและมีแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู อยู่ในระดับใด
2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. ได้แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,165 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครู จำนวน 1,985 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดตามตาราง Krejcie and Morgan (สิทธิ ชีรสรณ์, 2552, หน้า 114) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 45 คน และครู จำนวน 196 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

3.1.2.1 ไม่เกิน 10 ปี

3.1.2.2 11-20 ปี

3.1.2.3 21 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงาน

บุคคลของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิด 5 ด้านคือ

3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากร

3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากร

3.2.3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ

3.2.3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.2.4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.4.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 ด้านการออกจากราชการ

3.2.5.1 การลาทุกประเภท

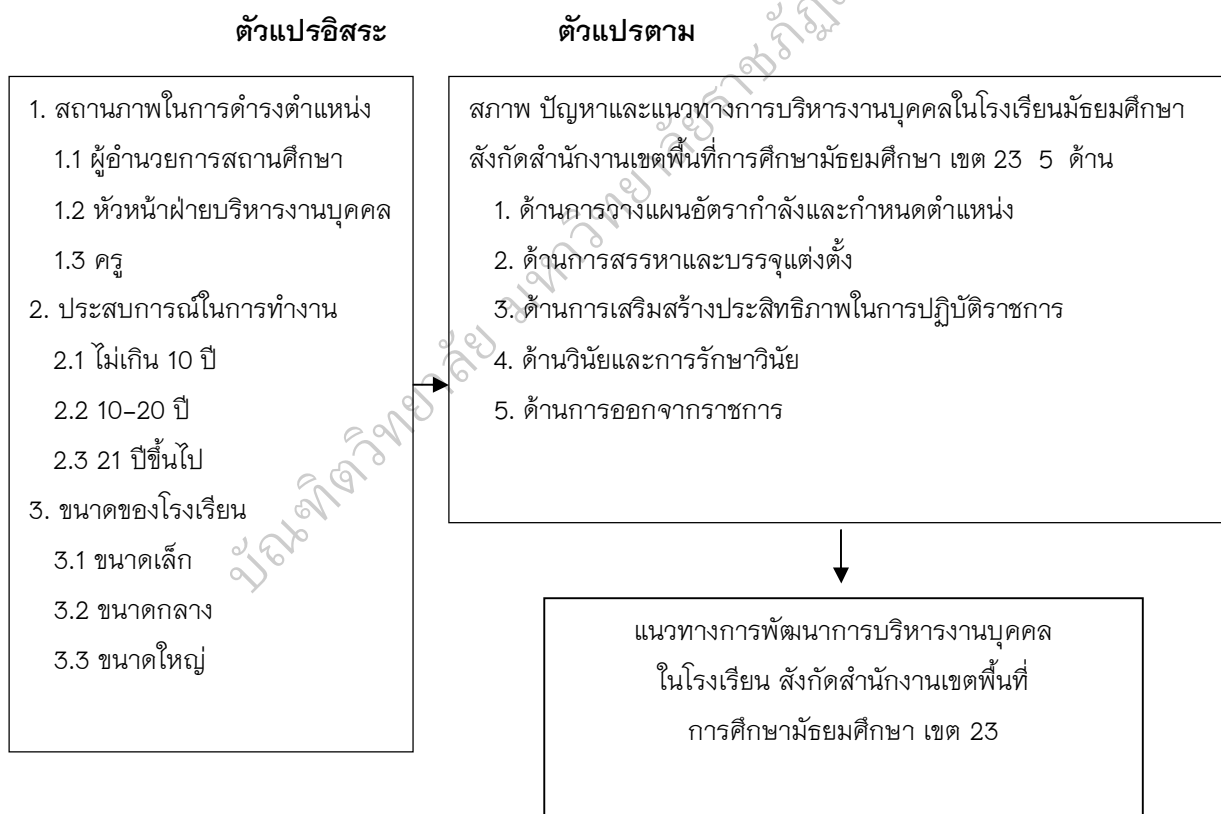
3.2.5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้

ก่อน

3.2.5.3 การออกจากราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556 หน้า 73-74) ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน 20 ขอบข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือการบริหารจัดการที่มีต่อบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยภารกิจ 5 ด้าน คือ

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครู การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน คือ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การสรรหาและการบรรจุตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและการรักษาการ

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรองงานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานอนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่สถานศึกษาดำเนินการ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเสนอเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ การขอหนังสือรับรองและขออนุญาตลา กิจ ลาส่วนตัว ลาป่วย นอกนั้นเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อส่งเสริมและป้องกันให้ประพฤติอยู่ภายใต้ระเบียบแบบแผนของทางราชการการดำเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือทดแทนการให้ออกจากราชการอันมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถปกครองในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผลทำให้การบริหารงานบุคคลไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ประกอบด้วย

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาของรัฐได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หมายถึง ครูที่รับผิดชอบในการดูแลเกี่ยวกับงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานบุคคล หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งผู้วิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

6. ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยจำแนกตามเกณฑ์การจัดขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-499 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500-1499 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 ขึ้นไป

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงาน ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิจัยสภาพที่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน