

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญและต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ บุคลากรทุกคนภายในองค์การตั้งแต่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีการจัดการระบบการทำงาน มีการติดต่อประสานงาน มอบหมายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกัน รวมทั้งใช้เทคนิคต่าง ๆ ช่วยเอื้ออำนวยให้การบริหารงานดำเนินไปได้ด้วยดี เช่น การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานให้เกิดเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อองค์การและการทำงานของบุคคลภายในองค์การเป็นอย่างยิ่ง (ประพจน์ แยมทิม, 2554, หน้า 1)

การเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ โดยวัฒนธรรมในแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่งหรือผสมผสานมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การและความจำเป็นของเงื่อนไขเป็นสำคัญ เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ทำให้องค์การไม่หยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม วัฒนธรรมจะเชื่อมโยงพฤติกรรมองค์การกระบวนการทำงานในองค์การหรือความเป็นผู้นำในองค์การ วัฒนธรรมไม่ได้รวมถึงการเกิดขึ้นในองค์การในปัจจุบันเท่านั้นแต่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปองค์การต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยทุกคนในองค์การต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะนำมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน

ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์การยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม การสร้างบรรยากาศขององค์การโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบและวัฒนธรรมขององค์การที่นำมาปฏิบัติได้ในองค์การ (จตุรงค์ ณะสีลังกูร, 2558, หน้า 112) วัฒนธรรมขององค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นตัวเชื่อมและยึดโยงความเป็นองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวคือ ความเป็นองค์การตามวัตถุประสงค์ขององค์การและวัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับความคิด การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นองค์การจะเป็นแบบไหนอยู่ที่วัฒนธรรมขององค์การของคนในองค์การนั้น ๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปก่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวรเปลี่ยนแปลงยากแต่เปลี่ยนแปลงได้ ถ้าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเห็นสมควรและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์การวัฒนธรรมเป็นสิ่งไม่มีตัวตนแต่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่และความอยู่รอดขององค์การอย่างยิ่ง (Gorton, Alston, & Snowden, 2007, อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2553, หน้า 100) ในองค์การจะมีลักษณะเด่นในด้านไหนขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ รวมทั้งผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การที่ดีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนหรือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลภายในองค์การ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการที่บุคคลหนึ่งใช้ความรู้จากศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์มาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานและอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การเป็นการที่ผู้บริหารหรือบุคคลในองค์การนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์มาใช้ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน เพื่อให้การประสานงานและการดำเนินงานร่วมกันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและได้ประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย (สมาน อัครภูมิ, 2553, หน้า 123) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์การประการสำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรเนื่องจากผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคลากรและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์การก็เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การและความทุ่มเทของบุคลากร

ในการปฏิบัติงาน (จตุรงค์ ณะสีสังกูร, 2558, หน้า 108 – 109) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านเน้นบทบาทบุคคล องค์การจะเน้นความสำคัญที่บทบาทมากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมีวิชาชีพขององค์การ เน้นความมีอิสระและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์การและเน้นการสร้างผลงานที่มีความเป็นวิชาชีพ โดยองค์การมีความเชื่อในตัวบุคลากร จึงให้มีการตัดสินใจร่วมกันและส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นคือ องค์การถือบุคลากรเป็นเหมือนครอบครัว และไม่ใช้การบังคับบัญชาแบบเข้มงวด ในทำนองเดียวกันสถานศึกษาที่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา หรือครูจะ ใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมรับฟังและเอาแนวคิดของเพื่อนร่วมงานไปปฏิบัติ และแสดงความเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของบุคลากรทุกคน เป็นการปฏิบัติงานแบบมีประสิทธิผล โดยบุคคล (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 295) สำหรับปัจจัยแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งให้ความสำคัญกับโครงการต่าง ๆ จุดเน้นสำคัญคือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด องค์การต้องการทีมงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ วัฒนธรรมแบบนี้จะเกิดประสิทธิภาพที่ดีเลิศต่อเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ และผู้บริหารควรมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเป็นผลทำให้องค์การเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 100) นอกจากนี้ปัจจัยด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน องค์การ มีระบบการดำเนินงานที่มั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน ยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปตามข้อบังคับ และระเบียบที่ได้กำหนดไว้ทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 243)

การบริหารงานในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จในการทำงานมากน้อย เพียงใดนั้นสิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานและที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในบริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับบุคลากรในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นรูปแบบกระบวนการคิด การตัดสินใจ

การวางแผนยุทธศาสตร์และอื่น ๆ ของสถานศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การก็จะสามารถบริหารงานให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี การบริหารงานบุคคลจะมีความราบรื่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 315)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญและมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ เป็นลักษณะเด่นขององค์การ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีลักษณะที่ดี มีประโยชน์ต่อนักเรียน ชุมชน ประเทศชาติ ถือว่าเป็นสิ่งท้าทายและวัฒนธรรมองค์การยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 316)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่สำคัญของรัฐ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาจึงขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการกำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จากผู้มีส่วนได้เสียและได้ให้ทุกสำนักระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในสำนักโดยได้จัดทำ SWOT จากกลุ่มคนดังกล่าวได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก SWOT พบว่า มีจุดอ่อนและอุปสรรคในงานด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ จุดอ่อนคือ การพัฒนาครูโดยต้นสังกัดไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ครูมีภาระงานนอกจากการสอนมากเกินไป การวางแผนพัฒนาอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพที่เป็นจริง และในส่วนของอุปสรรคคือ ระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน การผลิตครูแต่ละสาขาไม่สอดคล้องกับความต้องการ ปัจจัยภายนอก

เข้ามาแทรกแซงในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 81-83)

การบริหารจัดการการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่
การศึกษาและโรงเรียนยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของระบบการศึกษาที่กำลังรอการแก้ไข คือ
ปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูไปกระจุกตัวอยู่ในเมืองแต่บางพื้นที่
ขาดครู ส่งผลให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงาน
สอนมากเกินไป ครูต้องจัดเตรียมเอกสารประกอบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้งการ
ประเมินภายในและการประเมินภายนอกหรือต้องช่วยทำงานที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากำหนด ทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียนในบางช่วงบางเวลาโรงเรียนขนาดเล็ก
ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนจากการเกษียณอายุราชการหรือโยกย้ายครูที่ได้รับ
การบรรจุไม่ตรงตามสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ การบรรจุแต่งตั้งมีการแทรกแซงในการ
บริหารจัดการงบประมาณและการบริหารงานบุคคลรวมทั้ง ปัญหาการพัฒนาครู
ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาครู แนวคิดแนวทางและงบประมาณดำเนินการ
ตั้งแต่กำหนดหลักสูตรพัฒนาครู วิธีการและระยะเวลาดำเนินการซึ่งไม่สอดคล้องกับ
ความต้องการของโรงเรียนและครู และปัญหาที่พบได้บ่อยของการบริหารงานบุคคลคือ
การพิจารณาความดีความชอบและการจัดสรรโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้นซึ่งบางครั้ง
อาจมีความไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดเล็ก(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558, หน้า 48-52)

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีดังนี้ ประการที่หนึ่ง สภาพและปัญหาด้านการวางแผน
อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือนโยบายการเกลี้ยอัตรากำลังครูของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร จึงทำให้บางโรงเรียนมีครูขาดเกณฑ์
บางโรงเรียนมีครูเกินเกณฑ์ ประการที่สอง สภาพและปัญหาด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนไม่ได้บรรจุแต่งตั้งหรือส่วนใหญ่แต่งตั้ง
ตามสาขาที่โรงเรียนขาดแคลนและบางครั้งไม่ได้แต่งตั้งตามวิชาเอกที่ขอไปทำให้โรงเรียน
ขนาดเล็กมีปัญหาในด้านบุคลากร ประการที่สาม สภาพและปัญหาด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสื่อการพัฒนาตนเองของครูบางโรงเรียนมีน้อยอาจ
ไม่เพียงพอและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น

เงินเดือนยังไม่ชัดเจน บางโรงเรียนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยที่บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา (นิภาดา พรหมเมือง, 2560, หน้า 149-152)

จากเหตุผลที่กล่าวมาว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของ บุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งมีผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาของการ บริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แล้วพบปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ผู้วิจัย ในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ คือ ด้านเนบบทยาของบุคคล ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ วิทยาลัยในโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน วิทยาลัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน

บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างาน บริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับสถานศึกษาที่นำเอาไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการของนักวิชาการดังนี้ สมยศ นาวิกาน (2550, หน้า 136-138) วิจารย์ พานิช (2552, หน้า 98-100) สมาน อัครภูมิ (2553, หน้า 106-110) สุรพงษ์ มาลี (2554, หน้า 102-103) จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 241-247) จตุรงค์ ณะลีสังกูร (2558, หน้า 100-101) ชนิตา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 114-115) สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 272) ได้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน 8 ด้าน ดังนี้

1.1.1 เน้นบทบาทของบุคคล

1.1.2 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์

1.1.3 การทำงานเป็นทีม

1.1.4 มุ่งผลสำเร็จของงาน

1.1.5 กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

1.1.6 การติดต่อสื่อสาร

1.1.7 ภาวะผู้นำ

1.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามขอบเขตการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

1.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.2.3 วินัยและการรักษาวินัย

1.2.4 การออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,143 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 2,285 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10–20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน

3.2.1.1 เน้นบทบาทของบุคคล

3.2.1.2 คีตริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.1.3 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.4 มุ่งผลสำเร็จของงาน

3.2.1.5 กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

3.2.1.6 การติดต่อสื่อสาร

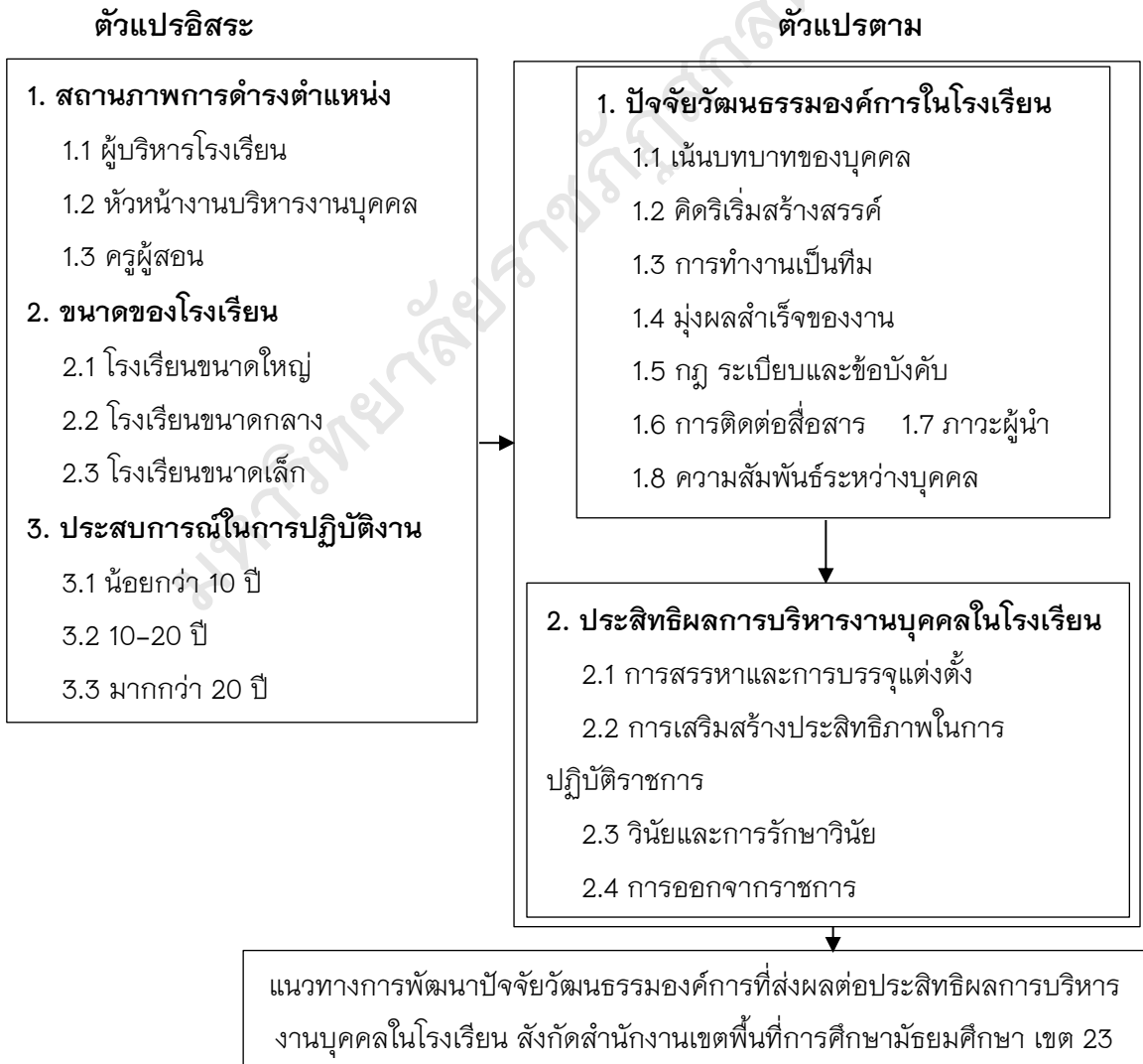
3.2.1.7 ภาวะผู้นำ

3.2.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่
 - 3.2.2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.2.2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.2.2.3 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.2.2.4 การออกจากราชการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิตยาคมคัพทเจพาอะ

เพื่อใหการศีกษาวิจยเรื่อ บัจจยวัฒนธรมองคการที่สงผลตอประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษามัธยมศีกษา เขต 23 มีความชัดเจนเกือวกับความหมายของคาที่ใช้ในการศีกษาวิจยผู้วิจยจึงได้กำหนด นิตยาคมคัพทเจพาอะ ไว้ดังนี

1. วัฒนธรมองคการ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีการยึดถือร่วมกัน ของบุคลากรภายในองคการใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรม แนวทางการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เป็นลักษณะเด่นขององคการที่แสดงออกได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีผลตอ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป้าหมายขององคการ

2. บัจจยวัฒนธรมองคการ หมายถึง องคประกอบหรือลักษณะสำคัญของ องคการ ที่สงผลตอการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรภายในองคการนั้น ๆ รวมทั้งเป็นสิ่งที่ เกื้อกูล สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อเป้าหมายขององคการและทำให้เกิด ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 การเน้นบทบาทของบุคคล หมายถึง องคการที่เน้นความเชี่ยวชาญ เน้นความสามารถของบุคคลเฉพาะตำแหน่ง บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง มีความสำคัญที่สุดขององคการ การตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองคการ ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีตอบุคคล องคการใส่ใจบุคลากรให้ความยุติธรรมเคารพสิทธิ ของบุคคลรวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลแสวงหาความรู้และแสดงความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการ กำหนดนโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในองคการ

2.2 คิตริเริ่มสร้างสรรค หมายถึง องคการที่ให้อิสระบุคลากรในการ พัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างสรรคผลงาน สร้างวิสัยทัศน์ของ ตนเองในการมุ่งมั่นสร้างสรรค คิตริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ องคการมีการกระตุ้นให้ สร้างสรรคนวัตกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งมีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะวัฒนธรมที่เน้นการทำงาน เป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อผลงานขององคการ องคการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมุ่ง

กระตุ้นความร่วมมือของบุคลากร องค์การมีการออกแบบงานจัดรูปแบบการปฏิบัติงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคคล รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม

2.4 มุ่งผลสำเร็จของงาน หมายถึง การเน้นการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นการสัมฤทธิ์ผล มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรมีความกระตือรือร้นตระหนักรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จผลอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งองค์การต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การ และมีค่านิยมการทำงานแบบแข่งขันเชิงรุก

2.5 กฎ ระเบียบและข้อบังคับ หมายถึง องค์การใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความมีเหตุผล มีระเบียบในการทำงาน โดยอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่งภายใต้ระบบ กฎ ระเบียบและข้อบังคับของกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การและผู้นำองค์การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

2.6 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ระบบ ICT ช่วยในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นระดับของการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาที่เป็นระบบ เป็นสื่อกลางการเชื่อมโยงการติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากร

2.7 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เป็นที่ปรึกษาหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกคนภายในองค์การ บุคลากรทุกคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง องค์การมีลักษณะของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์การ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การมีบรรยากาศ

ของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานไว้ใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ จนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

4. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือการบริหารจัดการที่มีต่อบุคลากรภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดวิธีการเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานภายในองค์การสถานศึกษา

6. ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินการหรือการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคลากรซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ

6.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง เป็นการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้งครูตามตำแหน่ง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้งย้ายและการโอนข้าราชการครู การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักและบุคลากรภายในองค์การมีส่วนร่วม

6.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ

วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา

6.3 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำความผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ การยื่นอุทธรณ์และร้องทุกข์ เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การกำหนดนโยบายในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยการสร้างขวัญ และกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6.4 การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลา เป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. การอำนวยความสะดวกของฝ่ายบุคคลในการดำเนินการยื่นใบลา การดำเนินการส่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและการดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด

7. การดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้แก่

7.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

7.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานบริหารงานบุคคล ที่ดำรงตำแหน่ง

หัวหน้างานบริหารงานบุคคลตามโครงสร้างสายงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

7.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

8. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 45 โรงเรียน

9. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาได้กำหนดขนาดของนักเรียนตามจำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

9.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 ขึ้นไป

9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีนักเรียนจำนวน 500 - 1,499 คน

9.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีนักเรียนจำนวน 1 - 499 คน

10. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานับถึงวันตอบแบบสอบถามซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

10.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 1 - 9 ปี

10.2 10 - 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 10 - 20 ปี

10.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

11. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้งโดยรวม และรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบ สัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือ แนวทางพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร