

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในสภาพปัจจุบันสังคมโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธรรมชาติเท่านั้นที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ก็มีการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของมนุษย์นี้ทำให้มีผลต่อองค์กร หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา ทุก ๆ หน่วยงาน ได้มีการเร่งปรับเปลี่ยนปฏิรูปให้สอดคล้องเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าว ในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกๆด้าน เป็นอีกหนึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของสังคมไทยที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิรูปอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารงาน การประเมินและวัดผลคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สามารถยกระดับมนุษย์ให้มีคุณภาพได้ก็คือ การศึกษา ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้ประชากรในประเทศซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะร่วมกันพัฒนาประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ในทางกลับกันหากการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างล้มเหลวย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น ๆ ล้มเหลวในด้านต่าง ๆ โดยการจัดการศึกษาจะสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553 : 3)

สังคมไทยและสังคมโลกในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาทางสังคมหลายด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพราะคนในชาติต่างห่างเหินจากคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการศึกษายังไม่สามารถพัฒนาจิตใจของบุคคลให้เป็นคนดีได้ ดังนั้นเราจึงควรมีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนามาช่วยส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของคนในชาติทั้งด้านความรู้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข ได้แก่หลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบไปด้วย การให้

การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ สิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน รวมถึงการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุมีผล พุดให้กำลังใจ และไม่พูดต่อเสียด โทกหก มีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา สร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม ร่วมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการปกครองการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นธรรมของผู้นำและผู้บริหารที่ดี เป็นคุณธรรมที่ทำให้รู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนในแง่ดี เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรอันจะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรภาส ประสมสุข. 2551 : 63-64)

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการบริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 5) การบริหารงานบุคคลกระทำเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยในการศึกษาการบริหารงานบุคคลครั้งนี้มีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาอัตราค่าจ้าง เพื่อคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน ไว้ล่วงหน้า

เพื่อช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการคัดเลือกบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการในการหาวิธีกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้นักบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นการฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีรวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมไปถึงการคำนึงถึงการจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร รวมไปถึงการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และ การที่บุคลากรออกจากราชการ จากขอบเขตของงานดังกล่าวข้างต้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นจะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม นำความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

จากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2561 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกนั้นต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งดังต่อไปนี้ 1. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เคยดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ 2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาชั้น
 พื้นฐาน 5.ศึกษานิเทศก์ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย
 หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 6. บุคลากรทางการศึกษาอื่น และมีประสบการณ์การ
 บริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และ
 7. ครู ที่มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ จากคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับการสอบคัดเลือก
 ผู้บริหารสถานศึกษา จะพบว่าได้มีการเปิดโอกาสให้ครูที่มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ ได้มี
 สิทธิในการเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งการเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำให้การบริหารงานบุคคลนั้นเกิด
 ประสิทธิภาพได้น้อย เนื่องจากภาระงานในตำแหน่งครู และภาระงานในตำแหน่งของผู้บริหาร
 สถานศึกษานั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก อีกทั้งประสบการณ์ในการบริหารงานอาจน้อยกว่าผู้ที่
 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรพันธ์ เพชรรางกูร
 (2553 : 58 - 60) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด
 ตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการออกจากราชการ เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการ
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก จะมี
 การบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย ดังนั้นจึงควร
 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยมีการบริหารงานบุคคลมากขึ้น โดยส่งเสริม
 ด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านการบรรจุและแต่งตั้งครูที่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และส่งเสริม
 พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียน
 ขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานบุคคลที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก
 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลมากขึ้น
 โดยส่งเสริมในด้านงบประมาณให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู
 และบุคลากรในโรงเรียน พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการปฏิรูปทั้งตามนโยบาย
 และตามบริบทสภาพของโรงเรียน สภาพชุมชน ผู้บริหารควรสร้างศรัทธาให้แก่ชุมชน มีวิสัยทัศน์
 ในการบริหารและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และจากการศึกษาของจิราวรรณ ท่าม่วง
 (2555 : 53 - 54) ที่ได้ทำการศึกษาการใช้หลักสูตรสัปดาห์ที่ 4 ในการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะด้านสมานัตตตา การวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านอรรถจริยา และด้านทาน ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านปิยวาจา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดกลางครูในแต่ละสถานศึกษาจึงมีจำนวนไม่มาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการนำศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารนั้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,381 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 แบ่งปัน

2.1.2 พுகดี

2.1.3 ทำสิ่งมีประโยชน์

2.1.4 ทำคนเสมอต้นเสมอปลาย

2.2.ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 8 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.2.2 การสรรหาอัตรากำลัง

2.2.3 การคัดเลือกบุคคล

2.2.4 การฝึกอบรมและพัฒนา

2.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.6 การจ่ายค่าตอบแทน

2.2.7 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.2.8 การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีการอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

หลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่ใช้สำหรับในการครองใจคน ให้คนรักใคร่นับถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ประกอบด้วย 4 ประการคือ

1. แบ่งปัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ และสิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

2. พุดดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุผล พุดให้กำลังใจ และไม่พุดต่อเสียด โทก

3. ทำสิ่งมีประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา และสร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์

4. ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร

การประยุกต์ใช้ หมายถึง หลักในการแปลงหลักคุณธรรมให้เป็นจริยธรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยนี้เน้นในส่วนหลักสังคหวัตถุ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้

3. การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการอันกรองที่เป็นมาตรฐาน เช่น การสัมภาษณ์ การสอบคัดเลือก และการสอบประวัติเดิม เป็นต้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้อุบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการให้การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตีรวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

6. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการ อื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากร มีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและ ปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

8. การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจากสาเหตุหลากหลายประการ ได้แก่การเกษียณอายุ การลาออก การตาย หรือผู้บังคับบัญชา สั่งให้ออก ไล่ออก

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

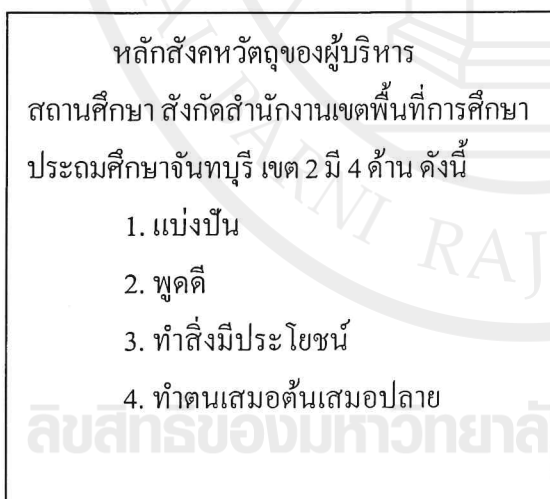
ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

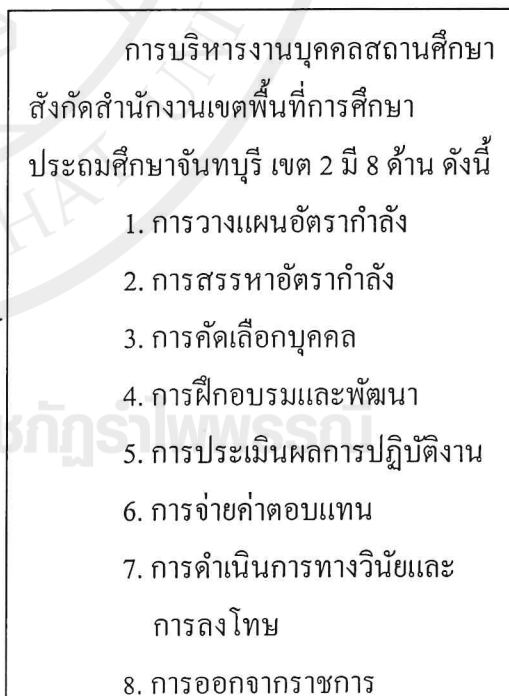
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปหลักสังคหวัตถุจากแนวคิดของพระภิกษุวิสุทฐิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล) (2542 : 83), พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546 : 142), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2550 : 13-14) และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31 - 32), อารีย์ แก้วสกุลพันธ์ (2552 : 126), มุกมณี มีโชคสุกุล (2554 : 141), อนิวัช แก้วจันทน์ (2554 : 150), จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555 : 111), จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557 : 83), เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002 : 39) และลูเนนเบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008 : 485) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์



ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีเขต 2

2. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีเขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี