

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดก็ตามที่คนในประเทศได้รับการพัฒนาแล้วประเทศนั้นก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ประเทศใดที่คนในประเทศไม่ได้รับการพัฒนาประเทศนั้นก็จะล้าหลัง และด้อยพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภาระที่สำคัญของแต่ละประเทศ ประเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และเทคโนโลยี ล้วนต้องการปัจจัยต่างๆ หลายประการด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ประชากรที่มีคุณภาพซึ่งนับเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกอารยะประเทศ เพราะถ้าปราศจากประชากรที่มีคุณภาพแล้ว แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรที่สมบูรณ์เพียงใดก็ไม่สามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นประโยชน์ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศได้ และเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพและเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม การพัฒนา “คน” ถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จให้เกิดขึ้น การทำให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจจะเป็นพื้นฐานในการสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาคือกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1 - 2) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการแขนงต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ได้ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษา ซึ่งครูจำเป็นต้องรู้เท่าทัน และเข้าใจสภาพเหล่านั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อเตรียมพร้อมปรับเปลี่ยนและพัฒนาครูผู้สอน และพัฒนางานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นับเป็นแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยที่มุ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงการเน้นสาระสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในการผลิตและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีระบบ

กระบวนการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งใน การเตรียมพร้อมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรเดิมให้มี ประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทุกระดับที่ครอบคลุมและต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการกระจายอำนาจ ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพ ชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาดนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อนำทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ถึงผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีระบบบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 24)

ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับการบริหารภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการงานบุคลากร เพื่อความพร้อมในการเตรียมการและจัดการศึกษา มีความพร้อมและเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความสามารถคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้.ทำทันโลก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถส่งสมทุนทางปัญญา รักษา และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม โดยต้องมีการพัฒนาคุณภาพครูอาจารย์ที่มีความรู้กับการปรับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม การปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติได้จริง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และตลอดชีวิต (ชาชีวะวัฒน์ ศรีแก้ว. 2545 : 161)

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้รับการเจียรไนไม่เป็นภัยต่อใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเป็นภัยต่อสังคมมากที่สุด บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ นับว่าคนมีความสำคัญในการร่วมจัดการในการบริหาร (ภิญโญ สาธร. 2519 : 161 - 162)

ดังนั้นจะเห็นว่าใน การบริหารงานถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทุนทางปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นอาวุธ และเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จ เช่น ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพความคิดอ่าน ความคิดสร้างสรรค์อุดมการณ์ เจตคติ จริยธรรม การปรับตัว เป็นต้น สิ่งดังกล่าวนี้มีความสำคัญมากต่อความเจริญก้าวหน้าและความเสื่อมถอยขององค์กร (ทิพพาวดี เมฆสวรรค์. 2545 : 91)

ด้วยเหตุดังกล่าวหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ จึงเน้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาดนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพราะถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะของกำลังคนให้ทันกับการพัฒนาองค์กรและสังคม เพื่อตอบรับกับการปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาภิวัตน์ คู่ขนานกับกระแสการปฏิรูปมหภาคด้านการเมือง การศึกษา เศรษฐกิจ ของประเทศโดยเฉพาะ นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2540 ในยุควิกฤติเศรษฐกิจเป็นต้นมา

โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนาได้มีการบริหารบุคลากรโดยเน้นหลักการพัฒนามนุษย์ 3 ชั้น ของกระทรวงศึกษาธิการ (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 55) ดังนี้คือ

ระดับความสำเร็จของบุคคลขั้นพึ่งพา คือ ความสำเร็จเกิดจากการปฏิบัติตามคำแนะนำ ข้อบังคับ รูปแบบตัวอย่าง และระดับความสำเร็จของบุคคลขั้นคิดได้เอง คือ ความสำเร็จเกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน จนมีผลงานคุณภาพอีกทั้งระดับความสำเร็จของบุคคลขั้นร่วมพัฒนา คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ถึงขั้นนำคุณประโยชน์ สู่สังคมส่วนรวม คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีผลงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์อย่างถาวรในสังคมอย่างมีส่วนร่วม

การพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอถือเป็นการเตรียมครูหรือสร้างครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของครูและส่งเสริมกระตุ้นให้ครูเป็นผู้ให้และนำความสามารถสร้างผลผลิตจากการสอนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างกว้างขวางในโอกาสต่อไป แต่จากการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนาตามหลักการพัฒนามนุษย์ 3 ชั้น ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ยังไม่เกิดความสำเร็จจากการตัดสินใจด้วยตนเองรวมทั้งยังไม่ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนเท่าที่ควร ครูผู้สอน และครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนมากน้อยเพียงใดในสิ่งที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ คือ ด้านงานสวัสดิการ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านวินัย และการรักษาวินัย ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนสอนระดับอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อที่โรงเรียนจะได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารบุคลากร โรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู รวมทั้งวางแผนพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงในการพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของโรงเรียน และสอดคล้องกับความต้องการของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2549 จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 20 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ตำแหน่งในหน่วยงาน

(1) ครูผู้สอน

(2) ครูพี่เลี้ยง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านการบริหารงาน

บุคลากร

(1) ด้านงานสวัสดิการ

(2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

(3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะครูในโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา ปีการศึกษา 2549

2. ศึกษาเฉพาะงานบุคลากรที่จัดตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา

ดังนี้

2.1 ด้านงานสวัสดิการ

2.2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.3 ด้านวินัยและการรักษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นความรู้สึกซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองหรือเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าในงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านงานสวัสดิการ งานด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ งานด้านวินัยและการรักษาวินัย

การพัฒนางาน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนใน โรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้มีความรู้ความสามารถทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมอุปนิสัยและวิธีการทำงานที่ดีเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง วิธีการจัดการหรือดำเนินการเกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานอันจะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สมเดช ศรีแสง. 2542 : 490) การบริหารจัดการงานบุคลากร 3 ด้าน ของโรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา ประกอบด้วย

1. งานด้านสวัสดิการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกในเรื่องการดำเนินงานโรงเรียน การดูแลสุขอนามัย ความปลอดภัย การช่วยเหลือเงินอุดหนุนจากรัฐบาล อาหารกลางวัน และวัสดุอุปกรณ์

2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การสร้างแรงใจแก่บุคลากร เช่น การสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การบริการเอกสารที่เป็นความรู้แก่ครู การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษ การไปทัศนศึกษา และการให้รางวัลความดีความชอบแก่ครู

3. งานวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การแก้ปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน การดูแลควบคุมวินัย และการติดตามผล การปฏิบัติงาน

ครู หมายถึง ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงโรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา ปีการศึกษา 2549

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนาด้านการบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา กรุงเทพมหานคร ในอนาคตซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น