

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนตะวันออก*

A Personnel Administration Model for the Juristic Basic Education Institute under the Decentralization Policy in the Bordered Provinces of Eastern Thailand

สกลร์ บุสนิก¹



บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน (2) พัฒนารูปแบบและ (3) ตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตาม นโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนตะวันออก เป็นการวิจัยแบบผสม คือ ใช้การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์กลุ่มย่อยและแบบสอบถาม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน (2) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) กลุ่มครูผู้สอนในจังหวัดชายแดนตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากจำนวนโรงเรียน 592 โรงเรียน จาก 3 จังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่าง 310 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ คือค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันพบว่า ในการบริหารจัดการแต่เดิม การตัดสินใจจะทำโดยผู้บริหารแต่เพียงลำพัง ในปัจจุบันเมื่อได้มีนโยบายการกระจายอำนาจ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังอยู่ในระดับน้อย ส่วนรูปแบบการบริหารงานบุคคล ค้นพบจากข้อมูลใน ประกอบด้วย 10 ด้านดังนี้ (1) บุคคล (2) การบริหารด้านสิ่งแวดล้อม (3) การพัฒนางานวิชาการ (4) งบประมาณ (5) การพัฒนางานทั่วไป (6) การวางแผน (7) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร (8) การประเมินและพัฒนาบุคลากร (9) ด้านวินัย และ (10) การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานบุคคล, นิติบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail www.facebook.com/pudpas

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์



Abstract

This dissertation designed for the current situation aimed at developing a model and at evaluating the results of operating developmental personnel management in basic education institutions under the decentralization policy in the eastern border provinces. Mixed methods were used in the research namely interviews, focus group discussion and structured questionnaire with school executives and committee members of basic education institutions. The subject of the study was a stratified sample of 310 out of 592 schools in the three eastern border provinces. The statistical methods used to analyze the data were mean, standard deviation, and percentage. The study revealed the need for increased participation of staff members in human resource and personnel management as administrative board members for managing and decision making which, currently, was found at low level. The personnel management model basically consisted of 10 structural perspectives namely personnel management, environmental management, academic development collaboration, budget development collaboration, general management development collaboration, man power planning collaboration, personnel recruitment and selection collaboration, personnel evaluation and development, discipline and resignation, and morale and encouragement. The developmental personnel management model basically was at high level.

Keywords: basic education, personnel administration model, decentralization policy



ความนำ

ปัญหาการรับนักเรียนต่างชาติเข้าเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนในเขตชายแดน ในครั้งแรกทางราชการไม่ได้รับเข้าเรียน แต่มาทางราชการ ให้นักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียน การจัดการเรียน การสอนมีความยุ่งยาก เพราะการใช้ภาษาในการเรียน การสอนก็ไม่ใช่สะดวก และยังขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ นักเรียนต่างชาติที่เข้ามาเรียนนี้ เพราะเกิดปัญหาเกิดจากการสู้รบของประเทศกัมพูชาทำให้ประชาชนชาวกัมพูชา ลี้ภัยเข้ามาเมืองไทย และมาหางานทำเพื่อการมีชีวิตร ให้อยู่รอดและประชาชนกลุ่มนี้มีจำนวนไม่น้อยที่มีลูก ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ จึงส่งผลกระทบต่อครูให้ต้องรับ คนต่างชาติเข้าเรียนด้วย ซึ่งมีผลกระทบต่อครูผู้สอน

รูปแบบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีน่าจะมีส่วนเข้ามาช่วยในการที่จะจัดการหรือ ช่วยบรรเทาสภาพที่เป็นปัญหาอยู่ให้ลดน้อยลงและ น่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการวิจัยเชิงพัฒนาในการ ดำเนินการและปรับปรุง สิ่งที่ได้จากการค้นพบนี้ให้

ยิ่งขึ้นไป วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ สิ่งที่น่าดำเนินการได้ดี

รูปแบบที่สร้างขึ้นมานี้จะช่วยในการแก้ปัญหา ได้โดย ผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

1. โรงเรียนขาดแคลนครูเนื่องจากเกณฑ์ การจัดอัตรากำลังมีจำนวนจำกัด ใช้วิธีการให้บุคลากร มามีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมของอปจ. องค์กร มาหาชน อบต. เอกชน ชุมชนและผู้ปกครอง สถานศึกษา แต่ละแห่งต้องชักชวน เชิญชวน จูงใจให้ ชุมชนให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การทำแผน แผนปฏิบัติ ราชการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตรวจสอบ การนิเทศการ ควบคุมการกำกับและการประเมินผล

2. โรงเรียนขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน และความขาดแคลนวัสดุการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ใช้วิธีการให้วิทยากรภายนอกมาดำเนินการ ผลิตสื่อมาช่วยในการเรียนการสอนในส่วนที่ขาดแคลน

3. ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความกดดันอยู่ติดชายแดนประเทศกัมพูชา และมีภัยต่าง ๆ ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการโจรกรรมการลักทรัพย์รถยนต์และจักรยานยนต์และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ใช้วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ขอสวัสดิการความปลอดภัย จัดสรรที่พักคุ้มครองความปลอดภัย ตามที่กล่าวมา การวิจัยครั้งนี้จะช่วยแก้ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกได้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พบว่า วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือลักษณะของการแก้ปัญหาจากสิ่งที่คิดว่าควรจะทำ แต่ก็เป็นการคาดคะเน ขาดการวิเคราะห์ขาดการวิจัย ขาดการดูปัญหาอย่างควบคุม ขาดการดูผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ด้วยการมองอย่างหลายแง่มุม จากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องอยู่ และการมองปัญหาและวิธีการในแก้ปัญหาโดยภาพรวมและพัฒนาเป็นรูปแบบออกมา แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบดูว่า มีผลดีเกิดขึ้นได้จริงโดยการประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงโดยกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง แบบนี้น่าจะเป็นวิธีการที่ดีในการขจัดหรือผ่อนคลายปัญหาที่เกิดขึ้นได้

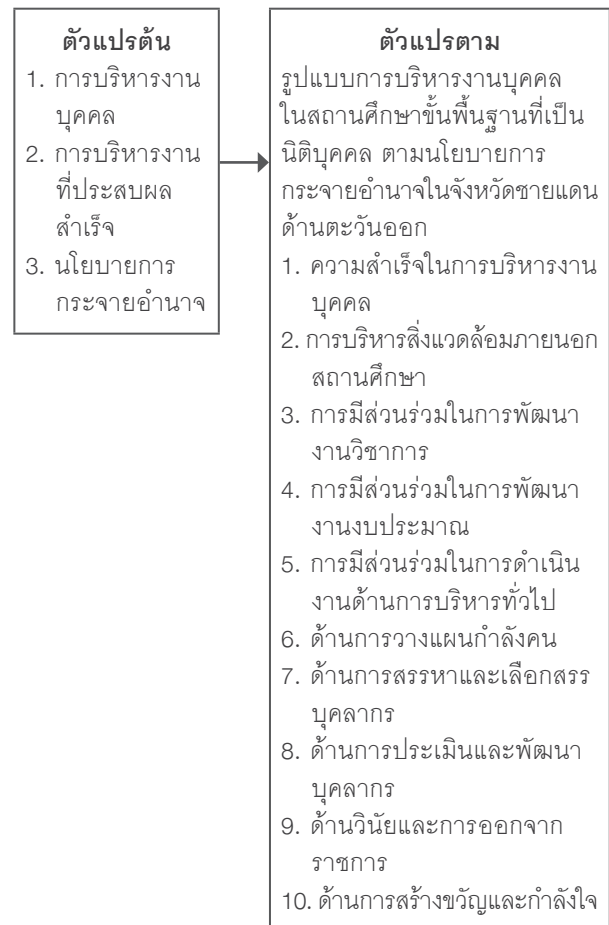
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก คือ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก

3. เพื่อศึกษาตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย และแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง มี 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครสซีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก มีจำนวน 98 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์ในการบริหารงานด้านบุคคล เป็นการสัมภาษณ์ 5 กลุ่ม

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยรายด้าน สถิติที่ใช้ ใช้คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. คำร้อยละ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ “แบบสอบถาม” สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ครูผู้สอน รายนาม ใช้คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. คำร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถาม เป็นรายด้าน และสรุปเป็นกลุ่ม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์บุคลากรผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ครูผู้สอน

ผลการวิจัย

แบบการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่พบว่า สถานศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้นต้องมีสิ่งแวดล้อมภายนอกมาช่วยเหลือและสนับสนุนด้านงบประมาณเพิ่มเติม และทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากและประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญลือ สิทธิศักดิ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ผลที่ได้จากการบริหารรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก การบริหารจัดการรูปแบบนี้ทำให้เกิดผล (1) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมทำให้มีการแสดงความคิดเห็นทำให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา (2) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้การช่วยเหลือสนับสนุน สื่อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่สถานศึกษา (3) กลุ่มชุมชนให้การสนับสนุนวิทยากรมาช่วยสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีบุคลากรเพิ่มขึ้นและไม่ขาดแคลน (4) ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เสียสละทุ่มเท งานการเรียนการสอน (5) ผลสัมฤทธิ์นักเรียนมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยได้ค้นพบสิ่งที่วิจัยคือ การบริหารงานบุคคลคือ ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังโดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน ได้คำตอบอย่างไรก็ต้องนำไปดำเนินการตามที่บุคลากรเสนอแนะนำมารูปแบบที่สำคัญที่เป็นรูปแบบการบริหารบุคคลที่ชัดเจนมี 10 ด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานงบประมาณ
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป
6. ด้านการวางแผนกำลังคน
7. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร
8. ด้านการประเมินและพัฒนาบุคลากร
9. ด้านวินัยและการออกจากราชการ

10. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาที่ค้นพบ วิธีดำเนินการแก้ไขแหล่งข้อมูล ความดีของวิจัยในเรื่องนี้มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ด้านการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมาสัมพันธ์กับด้านการบริหารงบประมาณ จะทำให้สถานศึกษามีงบประมาณในการพัฒนานักเรียนอย่างจริงจัง ด้านการวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร เพราะถ้าสถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนแล้วทำการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร จะทำให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานมาทำงานหรือกิจกรรมการเรียนการสอนตรงเป้าหมายของสถานศึกษา

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในความรู้สึกที่สัมผัสและดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ เหมาะสมดีตรงตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก คือจังหวัดสระแก้ว จังหวัด จันทบุรีและจังหวัดตราด มีความเที่ยงตรงและมีความเหมาะสมถูกต้องดีและเชื่อถือได้เพราะองค์ประกอบการวิจัยคือแนวทางแก้ไขและแหล่งข้อมูล

รูปแบบที่เสนอมานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543, หน้า25) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหาและการใช้บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาและได้จัดทำงานวิจัยโดยได้ข้อสรุปตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่ได้วิจัย เช่น รูปแบบการจัดหางบประมาณในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดทำขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์และให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ท้วมเท ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มความรู้ เต็มความสามารถ ให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประสบผลสำเร็จโดยมีครูเพียงพอ และมีบุคคลมีคุณภาพ นักเรียนก็จะเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะในด้านนักวิชาการข้อควรพึงระวังคือ ด้านการประเมินบุคคล ควรจัดให้บุคคลภายนอกมาร่วมประเมินด้วย

เอกสารอ้างอิง

- บุญลือ สิทธิศักดิ์. (2544). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.