

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจากการดำเนินงาน หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีปฏิภาณไหวพริบดี หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า และเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นในยุคปัจจุบันทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือภาคเอกชน จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กรในการเป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 52 กล่าวว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 24-25) และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องนำสมรรถนะหลักมาช่วยในการพัฒนา สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม

การศึกษาเป็นอีกหนึ่งขององค์กรที่ มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสังคม ให้เป็นบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีวิจรรณญาณที่ดีเป็นคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักสูตรกระบวนการบริหารจัดการและ

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีโรงเรียนเทศบาลและกอง การศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารจัดการศึกษา เพื่อสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และปฏิบัติการกิจการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นได้เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น รูปแบบหนึ่ง ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย กองการศึกษา เป็นส่วนราชการตามโครงการสร้างการบริหารงานเทศบาลและโรงเรียนเทศบาลเป็นภารกิจงาน หนึ่งของกองการศึกษา (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2543, หน้า 1) ในเรื่องการบริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในสังกัดเทศบาลได้กำหนดองค์กรที่แน่ชัดไว้มาก่อนทำให้โรงเรียนในสังกัด เทศบาลและเมืองพัทยาในปัจจุบันมีการจัดองค์กรการบริหารแตกต่างกัน การจัดการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาเป็นการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น ซึ่งมีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาและบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำกับดูแลการจัดการศึกษาของเทศบาลและปัจจุบัน เทศบาลได้ดำเนินการจัดการศึกษาในสามระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาซึ่ง การจัดการศึกษาทุกระดับเป็นการพัฒนาคน เพื่อให้ทุกคนดำรงตนอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 8)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ได้มีการจัดการศึกษาทั้งสามระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 4 โรง มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และมีพนักงานครู จำนวน 195 คน และในปัจจุบันนี้ สถานบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้จัดทำและพัฒนาระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency Based Approach) เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน ระบบการพัฒนาครูและบุคลากร

จากความสำคัญดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ตามสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาค้นคว้าจะใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก
2. ได้ทราบการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งงาน

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งมี 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

2.1 เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง

2.2 วุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ตำแหน่งงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูผู้ปฏิบัติการสอน

ตัวแปรตาม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งมี 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 4 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และพนักงานครูปฏิบัติงาน จำนวน 195 คน รวมทั้งสิ้น 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 4 โรงเรียน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และพนักงานครูปฏิบัติงานสอน จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งที่มาจากคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน

2. สมรรถนะหลัก หมายถึง เป็นสมรรถนะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้รับบริการพึงพอใจ

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเองแล้วหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เช่น ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย และภาษาอังกฤษ การติดตามความเคลื่อนไหวทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ และมีภาวะผู้นำ - ผู้ตามที่ดี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ที่รักษาราชการแทน

4. พนักงานครู หมายถึง บุคลากรที่บรรจุรับราชการเป็นพนักงานครูเทศบาล และพนักงานครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

5. โรงเรียนสังกัดเทศบาล หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

6. เพศ หมายถึง พนักงานครูที่บรรจุรับราชการเป็นพนักงานครูเทศบาล และพนักงานครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

7. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาสูงสุด ได้แก่ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

8. ตำแหน่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูที่ปฏิบัติงานสอนเพศชาย และเพศหญิงสามารถดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูที่ปฏิบัติงานสอนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สามารถดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูที่ปฏิบัติงานสอนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู สามารถดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก แตกต่างกัน