

บทที่

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

องค์กรหรือหน่วยงานใดๆจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่เป็นผู้นำ “ผู้บริหาร” คือ บุคคลที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสมาชิกในองค์กรมีความพอใจ ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร

องค์กรส่วนใหญ่จึงใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนทักษะผู้บริหาร ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าใด ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ เทคนิค สังคม และ การเมือง ทำให้องค์กรต้องการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงและความสลับซับซ้อนในปัจจุบัน

ทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “มนุษย์” เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ความสำเร็จของการบริหารงานใดๆ ก็ตามในองค์กรขึ้นอยู่กับ “มนุษย์” ด้วยเหตุนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544 เน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้มีความเชื่อว่า ความสำเร็จของงานทุกอย่าง ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล เป็น ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 1) ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 6) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคล เข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน และสุดท้ายก็ เพียงตรง

(2517 : 9) ให้ความหมายเชิงนิยามไว้ว่า “การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” จากความคิดเห็นต่างๆ ของนักวิชาการ พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

กระบวนการบริหารงานบุคคล โดยทั้งหมดย่อมมีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในทางการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์กรเองและแก่พนักงานทุกคน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 40) กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วน จะละเว้นเสียอย่างหนึ่งอย่างใดหาได้ไม่ เพราะแต่ละกระบวนการเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาได้ดังนี้ การเลือกสรรคนเพื่อจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น จะต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดชัดเจน ของเขาหรือไม่ ยิ่งไปกว่านั้นการที่จะเสริมสร้างกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในงานก็ ต้องมีการบำรุงขวัญ หรือให้ประโยชน์เกื้อกูลที่เพียงพอ นอกจากนี้การผลิตคน สร้างคนให้มีฝีมือมีความรู้ ความชำนาญก็ต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลควบคู่กันไปด้วย(อุทัย หิรัญโต, 2523 : 5)

สภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรงการเปลี่ยนแปลงต่างๆเท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่า จะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคล ต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยทั่วไปได้แก่ 1) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้เกิดปัญหาทางการจ่ายตอบแทนที่พอเพียงสำหรับคนงาน เพื่อให้ตามทันกับค่าครองชีพ ก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงาน

จะต้องแก้ไข เพื่อให้ผลผลิตต่างๆสูงขึ้นจากวิธีการของการบริหารงานบุคคลที่สามารถทำได้ถูกต้อง 2) ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์กรมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมองกล และเครื่องมืออัตโนมัติหลายๆชนิด ได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายๆประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้น การต้องแก้ไขให้การอบรม และจัดสรรหน้าทำงาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่างๆใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการต้องเร่งพัฒนาคนงานให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่ยุ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ 3) ปัจจัยทางด้านสังคม จะมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันที่คนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่างๆย่อมมีมากขึ้น ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคนในยุคปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 18) นอกจากนี้ ปัญหาทรัพยากรคนนั้น มีผลกระทบต่อดิจใจหรือแรงจูงใจของคนทำงาน ความเสียหายในลักษณะนี้วัดออกมาโดยตรงได้ยาก ส่วนผลกระทบต่อผลิตภาพหรือต่อการเพิ่มขึ้นของต้นทุนนั้นพอจะวัดหรือวิเคราะห์ออกมาให้เป็นรูปธรรมได้บ้าง ในรูปจำนวนเงินที่สูญเสียไป เช่น ปัญหาการสรรหา การเลือกสรร การฝึกอบรม แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น การวิเคราะห์ออกมาให้ชัดเจนเป็นมูลค่าเงิน จะทำให้ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องเร่งรีบแก้ไขต่อไป

สำหรับหัวหน้าสถานศึกษาไม่ว่าจะมีชื่อเรียกอย่างไร เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ต่างก็มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ของสถานศึกษานั้นๆ ถ้าหากหัวหน้าสถานศึกษา จะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในสถานศึกษานั้นๆด้วยงานของหัวหน้าสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษานั้น มีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ 1) ทำให้สถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ 2) ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า 3) ทำให้สถานศึกษาอยู่ได้ต่อไปโดยไม่ล้ม นอกจากภารกิจ 3 ประการที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำของสถานศึกษาควรจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำทางด้านสังคม ผู้นำจะต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนพัฒนาความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน 2) ผู้นำทางด้านกระบวนการ ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทของจรรยา ที่จะทำให้การสื่อสารและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวก 3) ผู้นำทางด้านภารกิจ ผู้นำจำเป็นต้องหาวิธีการ ที่จะทำให้งานของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2521 : 36)

การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ และคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยและทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ และบริหาร การจัดการหรือหลักการบริหาร แต่สภาพที่เป็นอยู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ยังมีปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลหลายประการ ดังที่ สังเวียน ตั้งคณาพร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ควรจัดทำ และปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ การเบิกค่าเช่าบ้าน และพฤติกรรมกรรมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สมเกียรติ นาคพงษ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 ได้สรุปปัญหาที่พบบ่อยและสำคัญ ได้แก่ การกระจายอัตรากำลังครู โดยให้ไปช่วยราชการทำได้ยาก ครูเฉพาะวิชาที่โรงเรียนต้องการมีน้อยขาดงบประมาณพัฒนาครู ไม่ดำเนินการทางวินัย และลงโทษอย่างจริงจัง ครูไม่กระตือรือร้นทำผลงานทางวิชาการ และการพิจารณาความดีความชอบไม่เอื้ออำนวย ต่อครูที่อยู่ใน โรงเรียนที่ขาดแคลนครู กันดารและเสี่ยงภัย

สำหรับ สมศรี วีรานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า การใช้ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้ 1) ทักษะด้านคตินิยม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีม การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การสั่งการ และการจัดข้อมูลสารสนเทศ

อย่างไรก็ตาม กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 274) กล่าวว่า การปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้วจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้น จะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดี ในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นคือ ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการวิเคราะห์ของแคทซ์ (katz , 1955 : 33 - 42) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถควรมี ทักษะ 3 ประการ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 68) ได้กล่าวสนับสนุนว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างทักษะต่างๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ทักษะการบริหาร

มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี หรือสร้างทักษะการบริหารดังกล่าวให้เกิดขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล น่าจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ทักษะการบริหาร 3 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค ว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาทักษะการบริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านความคิดรวบยอด กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส

6. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านเทคนิค กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีทักษะการบริหาร แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทักษะการบริหาร แตกต่างกัน
3. ผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
4. ผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา
7. ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับต่ำ โดยการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. ได้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ตามตัวแปรประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถที่จะส่งผลต่อการพัฒนางานในโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป
4. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมสำหรับผู้สนใจต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหา 2 ประเด็น คือ

- 1.1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของ แคทซ์ (Katz , 1955 : 33-42) ซึ่งประกอบด้วยทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน
 - 1.1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
 - 1.1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill)
 - 1.1.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

1.2 กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1.2.1 การวางแผนกำลังคน

1.2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1.2.3 การพัฒนาบุคลากร

1.2.4 การบำรุงรักษาบุคลากร

1.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2.1 ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส จำนวน 343 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 185 คน ได้มาโดยการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน แล้วนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิโดยใช้สูตรยามานะ (Yamana) และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์การเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารกับระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1.1 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.1.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน) และขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา)

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ทักษะการบริหารงาน ตามกรอบแนวคิดของแคทซ์ (Katz) 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค และการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 ตัวแปรที่จะหาความสัมพันธ์

3.2.1 ตัวแปรตัวที่หนึ่ง ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหาร

โรงเรียน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค

3.2.2 ตัวแปรตัวที่สอง ได้แก่ การปฏิบัติงานตามกระบวนการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องผูกพันระหว่างของตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไป ที่อาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ของตั้งแต่ 2 อย่างดังกล่าว คือ ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา
2. การบริหาร หมายถึง ความพยายามหรือกิจกรรมที่จำเป็นในการสั่งงานบางอย่างหรือหน่วยงานทั้งหน่วยงานโดยเฉพาะ เอกกบุคคลที่ทำงานกับคนอื่น และผ่านคนอื่นหรือบริหารเครื่องอำนวยความสะดวก การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผล
3. ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะแสดงออกมา อย่างชำนาญในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของแคทซ์ แบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค.
4. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียนตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน.
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคลเหล่านั้น สามารถที่จะใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างใด อย่างหนึ่ง ตามที่ผู้นำต้องการ.

6. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถด้านการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน จัดเป็นความสามารถด้านปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง que ผู้นำในหน่วยงาน จะต้องรู้ แม้จะไม่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทักษะหรือความสามารถในด้านนี้หาได้ด้วยการ ศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง.

7. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การ บำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดประ โยชน์สูงสุด.

8. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนอัตรากำลังคน ที่จำเป็นต้องใช้ใน การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส.

9. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับงาน และมีวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่ดี เหมาะสมกับงาน และได้ ตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ ในโรงเรียนประถม.

10. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและปรับปรุง ประสิทธิภาพของบุคลากร ด้วยการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน.

11. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากรด้วยผล ประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพอใจและพอใจเพียงในระดับที่จะสามารถสร้างแรง จูงใจในตัวบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดี.

12. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การประเมินค่าของงานที่ บุคลากรปฏิบัติ และการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ.

13. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส.

14. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ดำรงตำแหน่งและ ปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียน.