

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วย คนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 2) จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านวิทยาศาสตร์ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพของแต่ละคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านปริมาณภายใต้บริบทหรือสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาที่สั่งสมมาอยู่หลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ที่เริ่มพัฒนาในเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน พบว่าการศึกษาของไทยมีการพัฒนาที่ด้อยกว่าหลายประเทศ ทั้งปริมาณและคุณภาพ (รุ่งแก้วแดง, 2542 : 1) ปัญหาในการจัดการศึกษามีหลายประการ (สุนิจจา ทักษาศาสตร์, 2546 : 1) ดังนี้

1. การรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ทำให้มีการกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อยทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ

2. ขาดการมีส่วนร่วมของครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการ

3. คุณภาพของการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในบางรายวิชา

4. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย การวัดและการประเมินผลเน้นการวัด ความรู้ความจำมากกว่าการวัดความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงหรือการประเมินตามสภาพจริง

5. ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา บางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนจิตสำนึกและวิญญานของความเป็นครู

6. ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะปัญหาทาง เศรษฐกิจของประเทศชาติ

7. ปัญหาด้านความเข้าใจผิดในบทบาทหน้าที่การจัดการศึกษา ที่เคยให้ความสำคัญกับ สถานศึกษามากกว่าผู้ปกครองและชุมชน

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็น การศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นับเป็นครั้งแรกที่นโยบาย การศึกษาของชาติมีสถานะภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิด โครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพ ของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ มาตรา 39 กล่าวว่าให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ

บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานปฏิบัติที่สำคัญยิ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นคนดี คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพมีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง คนเก่งคือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ เป็นคนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอิสรภาพปลอดจากทาสอบายมุขและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาจะได้ผลดีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่ง (พยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 5) กล่าวว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา เลือกสรรและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรง ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะว่า

ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นเช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโว้ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 183 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ กระจายอยู่ในพื้นที่ 6 อำเภอ 1 กิ่ง ได้แก่ อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอสนมชัยเขต อำเภอท่าตะโก อำเภอแปลงยาว อำเภอรสาและกิ่งอำเภอคลองเขื่อนมีพื้นที่ทั้งหมด 572 ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโว้ เขต 2 จะต้องพัฒนาเลื่อนวัตรกรรมทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโว้ เขต 2. 2547 : 1 - 10)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ที่เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สร้างความมั่นใจให้กับชุมชนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งอายุราชการและขนาดโรงเรียน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตำแหน่ง อายุราชการและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในปีการศึกษา 2547 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามขอบเขต / ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลใน 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

#### 1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2547 ดังนี้

(1) ผู้บริหาร 174 คน

(2) ครู 1,794 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608)

และ

สุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนร้อยละกับจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2547 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก 118 โรงเรียน เป็นผู้บริหารของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 118 คน ครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 317 คนรวมทั้งสิ้น 435 คน

#### 1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมีดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

(1) ตำแหน่ง

ก. ผู้บริหาร

ข. ครู

(2) อายุราชการ

ก. ต่ำกว่า 15 ปี

ข. 15 ปี ขึ้นไป

(3) ขนาดโรงเรียน

ก. ขนาดเล็ก นักเรียน 120 คนลงมา

ข. ขนาดกลาง นักเรียน 121 - 300 คน

ค. ขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ขอบเขต / ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลใน 5 ด้าน คือ

(1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

- (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (4) วินัยและการรักษาวินัย
- (5) การออกจากราชการ

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดกรอบแนวคิดตามขอบเขต / ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลใน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51) คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น
  - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2) ครู
2. อายุราชการ แบ่งเป็น
  - 1) ต่ำกว่า 15 ปี
  - 2) 15 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น
  - 1) ขนาดเล็ก
  - 2) ขนาดกลาง
  - 3) ขนาดใหญ่



- ขอบเขต / ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
  2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
  4. วินัยและการรักษาวินัย
  5. การออกจากราชการ

ภาพ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบภาวะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2

1.6.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมายไว้ดังนี้

1.7.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษารวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น
- 4) วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัย



5) การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

1.7.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

1.7.3 สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบเขตวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา ไว้เป็นการเฉพาะ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 8)

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

1.7.5 ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

1.7.6 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 15 ปี
- 2) 15 ปีขึ้นไป

1.7.7 ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน ในปีการศึกษา 2547 โดยแบ่งดังนี้

- 1) นักเรียน 120 คนลงมา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) นักเรียน 121 - 300 คน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง
- 3) นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่