

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเริ่มมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจนขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยใน พ.ศ. 2414 พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนหลวงในพระบรมมหาราชวัง พ.ศ. 2424 โปรดเกล้าฯ สถาปนาโรงเรียนนายทหารมหาดเล็ก ต่อมาเรียกว่าโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ พ.ศ. 2427 โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนหลวงสำหรับสามัญชนเป็นแห่งแรกที่วัดมหรธรรพาราม ใน พ.ศ. 2435 โปรดเกล้าฯ ประกาศตั้งกรมธรรมการเป็นกระทรวงธรรมการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 (ศรีวรรณ มีคุณ. 2542 : 47 – 51) จากนั้นได้มีการปรับปรุงการจัดการศึกษามาโดยตลอด โดยเฉพาะด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งแต่เดิมมีโครงสร้างการบริหารงานที่รวมศูนย์ มีองค์กรขนาดใหญ่การตั้งการอยู่ที่ส่วนกลางเพียงอย่างเดียว แต่เมื่อได้มีการปฏิรูปการศึกษาการจัดโครงสร้างการบริหารงานได้ปรับปรุงให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถรองรับการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นประการสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะต้องการให้คนทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสามารถร่วมพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวได้เท่าทันและแข่งขันในสังคมโลกได้ คนซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่เล็กที่สุดของสังคม หากได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา สังคม และจิตใจแล้ว โครงสร้างทุกๆ ด้านของสังคมย่อมมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป คนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประเทศสำหรับอนาคต การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนที่มีความดี มีคุณธรรม จริยธรรม จะต้องใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา แต่เนื่องจากคุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งระบบการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ยังปรับไม่ทันการเปลี่ยนแปลง คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ไม่ได้สร้างคนให้คิดเป็น ทำเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยมาปรับใช้อย่างเหมาะสม (นิพนธ์ กินาวงศ์. 2526 : 34) จากการจัดอันดับของสถาบันหลายแห่งชี้ให้เห็นว่าขีดความสามารถการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำ แม้ในปัจจุบัน

ได้มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบหลักในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทยทั้งระบบก็ตาม จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ. 2546 : 10) การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีอุตสาหกรรม และการแข่งขันทางการค้าธุรกิจ ดังนั้น จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยมีเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ การปฏิรูปโรงเรียน การปฏิรูปบุคลากร การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน การปฏิรูปการบริหารการศึกษา (โสภณ โสมติ. 2543 : 6)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 ได้บัญญัติให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ จากข้อความดังกล่าว รัฐสภาพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น และได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งในมาตรา 37 ของพระราชบัญญัตินี้ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความเหมาะสมด้านอื่นๆ ด้วย มาตรา 38 ได้กำหนดอำนาจของคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รวมทั้งพิจารณา ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา จากข้อความในมาตรา 37 และมาตรา 38 ดังกล่าว ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ เกิดหน่วยงานใหม่และคณะกรรมการชุดใหม่อีกทั้ง มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้มีความพยายามกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว โดยส่วนใหญ่มอบอำนาจการปฏิบัติงาน การควบคุม และการติดตามผล ส่วนอำนาจการวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยังอยู่ที่ส่วนกลาง

และหน่วยงานระดับกรม การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่จะปฏิรูปตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะเป็นการมอบอำนาจเบ็ดเสร็จในบางเรื่อง กล่าวคือ มอบหมายทั้งหน้าที่และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการเองได้ โดยที่ส่วนกลางยังมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายกว้างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 15)

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในการพัฒนาการศึกษาและกำหนดตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักกรรมมาภิบาล และสร้างระบบ คุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษา กฎหมายกำหนดให้ยุบรวมกรมต่างๆ ในส่วนกลางเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเอื้อให้การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่สังกัดแต่ละกรม ในระดับจังหวัดและอำเภอ กฎหมายกำหนดให้ยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดไปรวมไว้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ยังกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจออกจากกระทรวงไปแล้ว ขั้นตอนการบริหารจะน้อยลง เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละเรื่องจะสั้นลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะพึ่งตนเองมากขึ้น ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจะสูงขึ้น งบประมาณที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจะลดลง มีงบประมาณที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากขึ้น (นที แก้วสีขาว. 2547 : 3)

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถานศึกษายังอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเท่ากับว่าการบริหารงานของสถานศึกษายังไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ ของบุคคล อำนวยการลงโทษ และการให้พ้นจากงานยังเป็นอำนาจของกรมต้นสังกัดเช่นเดิม ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการความเป็นอิสระในการบริหารงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสอบถามความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย และด้านการออกจากราชการ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สามารถนำไปประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างโดยคล่องตัว และประสบความสำเร็จ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านการแผนและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย
- 6) ด้านการออกจากราชการ

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครู จำนวน 1,565 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสุ่มแบบเจาะจงโดยใช้ทั้งหมด จำนวน 127 คน และครูได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 – 608) เทียบสัดส่วนของประชากรแล้วสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 310 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

(1) ประสบการณ์

ก. น้อยกว่า 10 ปี

ข. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

(2) ขนาดโรงเรียน

ก. ขนาดเล็ก

ข. ขนาดกลาง

ค. ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามกรอบงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2547 แยกเป็น 6 ด้าน คือ

(1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง

(2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

(3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

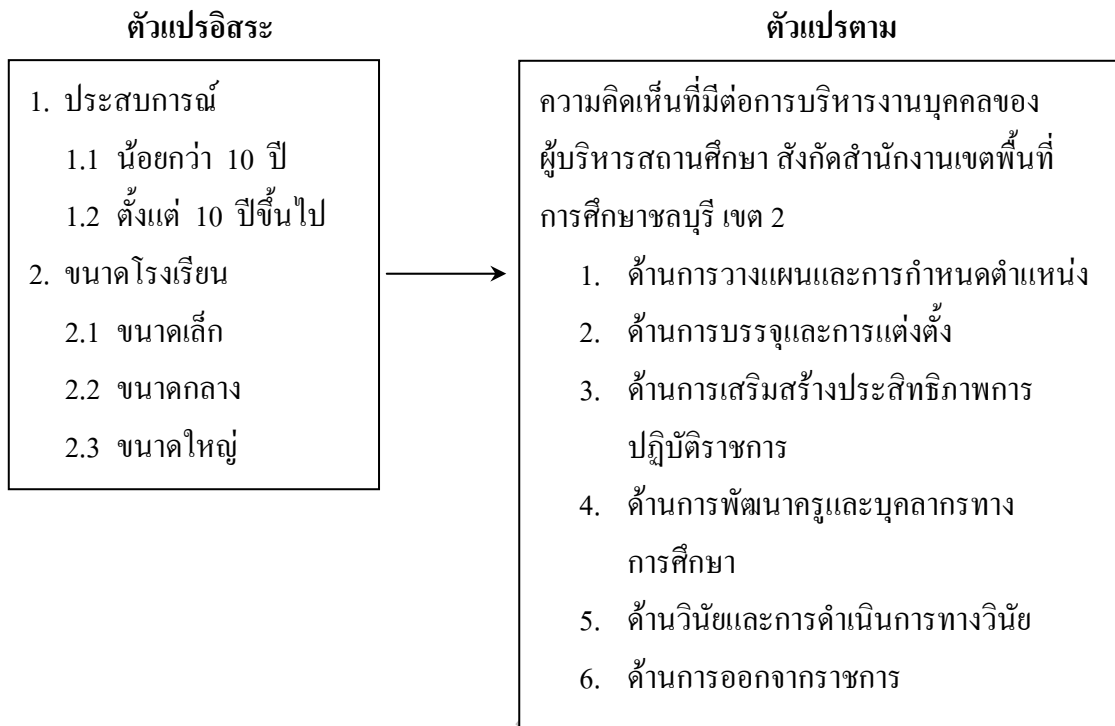
(4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย

(6) ด้านการออกจากราชการ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยถือว่าทั้งผู้บริหารและครูเป็นกลุ่มเดียวกัน

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การได้รับมอบอำนาจ การตัดสินใจ การสั่งการ และการดำเนินการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล วัตถุประสงค์จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนด จำนวน ตำแหน่ง และอัตรา โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน จำนวน ขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีจำเป็น หรือเหตุพิเศษ การแต่งตั้ง การประเมินตามตำแหน่งวิทยฐานะ การเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ การทดลองการปฏิบัติราชการ การย้าย การลาออกจากราชการ การโอน การเลื่อนตำแหน่ง จากการคัดเลือก การสอบคัดเลือก การรักษาการในตำแหน่ง และการปฏิบัติราชการชั่วคราว

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และประเมินผลงาน เพื่อบ่งชี้ถึงความชอบ ได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เงินวิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4) ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครู และ บุคลากรบรรจุใหม่ การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง วิทยฐานะ และการพัฒนาดำรงตำแหน่ง

5) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การเสริมสร้าง และพัฒนาครู และบุคลากรให้มีระเบียบวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

6) ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพิจารณาให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ที่มีเฉพาะตำแหน่ง

1.7.2 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 และ ช่วงชั้นที่ 4 ของภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.7.4 ครู หมายถึง ครูผู้สอนภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.7.5 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการในตำแหน่ง และครู นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

1.7.6 ขนาดโรงเรียน หมายถึง ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ปีการศึกษา 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 13)

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนน้อยกว่า 120 คน
 - 2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121 – 300 คน
 - 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนมากกว่า 301 คน
- ลงมา
ขึ้นไป