

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พลังจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้ดีมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารงานบุคคล ได้ปรับเปลี่ยนไป จากผู้บังคับบัญชาเคยเป็นผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคล พร้อมกับปฏิบัติงานอื่นๆ คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ภายใต้สภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การประเมินผลการทำงาน การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้คนจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง แต่ถ้าทุกองค์กรมีแนวคิดที่เน้นย้ำว่าทรัพยากรดังกล่าวต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เป็นการนำเอาพลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมาอุทิศให้กับองค์กร และกิจกรรมที่ทำอยู่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2547, หน้า 159)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ

การบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับ การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลโดยตรงตามกฎหมายนี้ ในการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนนั้นจำเป็นต้องมีกฎหมายระเบียบแบบแผนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อความ เป็น ระเบียบเรียบร้อยและความเจริญมั่นคงในวิชาชีพครูผู้ที่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการย่อมถือว่าครูเป็นผู้มีคุณธรรม เหมาะสมกับเป็นบุชชฌีบุคคล ปัจจัยที่ สำคัญคือ จะต้องมีความรู้ และความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติ ราชการในแต่ละเรื่องเป็นอย่างดี (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 65)

กฎหมายเกี่ยวกับครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 4 ได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 มีทั้งหมด 9 หมวด 140 มาตรา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม พุทธศักราช 2547 มีหมวดที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล ได้แก่ หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง หมวด 5 การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย หมวด 7 การ ดำเนินการทางวินัย หมวด 8 การออกจากราชการ หมวด 9 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ฉบับนี้ นับว่า เป็นกฎหมายที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายฉบับนี้เป็นระบบการกระจาย อำนาจการบริหารงานบุคคล ให้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยได้กำหนดให้มี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” และ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ.” เขตพื้นที่การศึกษา โดยออกนามตามเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ โดยให้ “คณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” (อ.ก.ค.ศ.) เป็นองค์กรรองรับการกระจาย อำนาจจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็น องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมาย

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 1)

ในการบริหารงานบุคคลและการปกครองบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งมีอยู่หลายด้านโดยจะเริ่มตั้งแต่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการอุทิศธรรม และการร้องทุกข์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 นั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านต่างๆ ได้ อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลจะบรรลุตามวัตถุประสงค์จะประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหาในการบริหารงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน แต่ละโรงเรียนว่าจะมีมาตรการ มีกลยุทธ์และกลวิธี มีความชาญฉลาดในการปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาดตนเองให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนเป็นสำคัญ (ธีระ รุญเจริญ, 2548, หน้า 71)

ในปัจจุบันแม้รัฐบาลจะสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน แต่การดำเนินการก็ยังประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากปัญหาความขาดแคลนครูในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล

ในปี 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. มีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 1.5 หมื่นแห่งหรือประมาณร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด

สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการขาดแคลนครู เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนขาดแคลนครูคิดเป็นร้อยละ 72 ถึง 83.50 ของโรงเรียนทั้งหมด ลักษณะการขาดแคลนครูที่พบมากที่สุด คือครูสอนต้องช่วยงานอื่นๆ ของโรงเรียน และไม่ได้สอนตามวิชาเอกที่ได้เรียนมาและปัญหาที่เกิดจากการโยกย้ายครูจากโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล เข้ามาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ (สุวัฒนา เอี่ยมอรชร, 2554, หน้า 85)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 56 โรงเรียน ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดบึงกาฬจำนวน 25 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน โดยบริบทที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและอยู่ในพื้นที่ห่างไกล จึงประสบปัญหาการขาดแคลนครูดังกล่าวและส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง ทั้งด้านการปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนาและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและปฏิบัติงานได้ตามวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## ปัญหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

2. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ไว้ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,956 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 168 คน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน (ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทน) เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

1.2.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

1.2.3 ครูผู้สอน เป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ตัวแปรอิสระ

#### 2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

##### 2.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

##### 2.1.1.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

##### 2.1.1.3 ครูผู้สอน

#### 2.1.2 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

##### 2.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-499 คน)

##### 2.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)

##### 2.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)

#### 2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

##### 2.1.3.1 ไม่เกิน 10 ปี

##### 2.1.3.2 11-20 ปี

##### 2.1.3.3 21 ปีขึ้นไป

### 2.2 ตัวแปรตาม คือ

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใน 4 ด้านตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

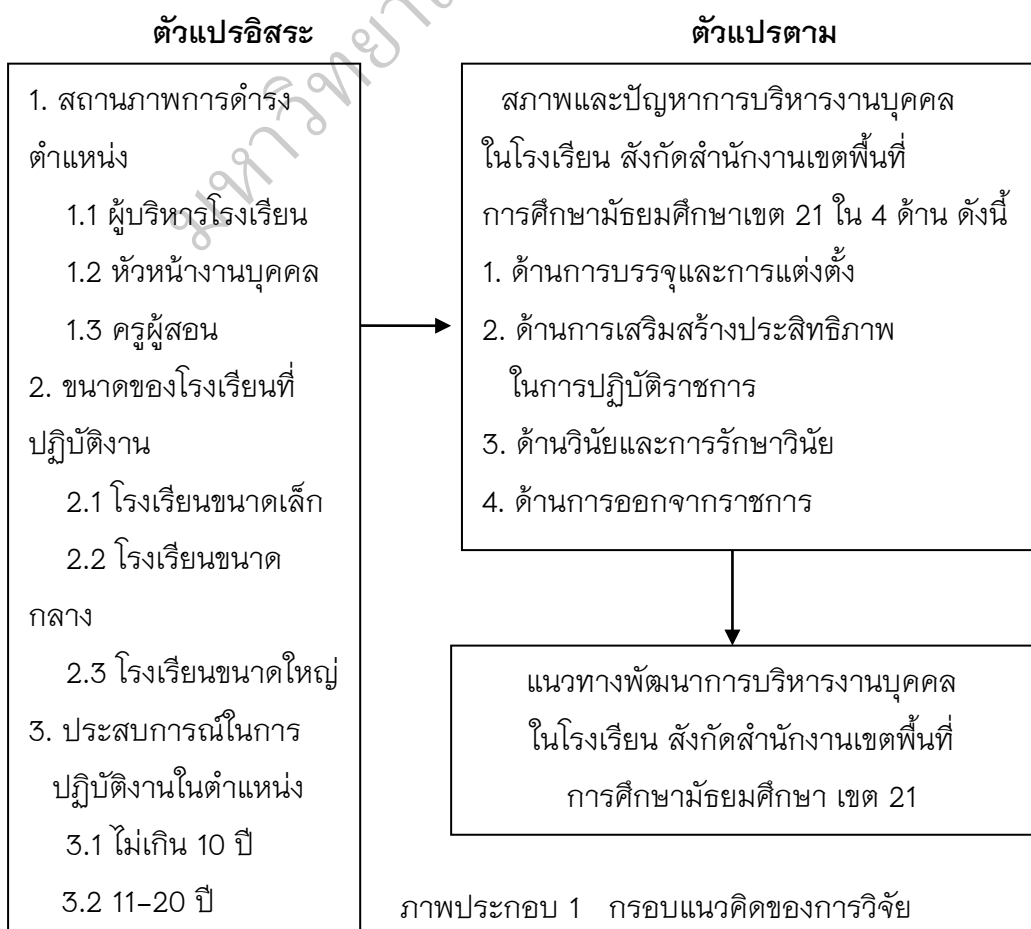


และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ดังนี้

- 2.2.1 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
- 2.2.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.2.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 2.2.4 ด้านการออกจากราชการ

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2558 โดยใช้กรอบแนวคิด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, หน้า 31-80) ดังภาพประกอบ 1



## นียมคัพทเจพา

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคานิยามคัพทเจพาไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้กระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อันประกอบไปด้วยด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

1.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย โดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

1.4 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการเมื่อข้าราชการและบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป เนื่องจาก การลาออก ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก กรณีมีมลทินมัวหมอง เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และเสียชีวิต

2. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่ทำให้การบริหารบุคคลในโรงเรียนไม่สำเร็จตามความคาดหวัง หรือตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครู ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานบริหารงานบุคคล ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคลตามโครงสร้างสายงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ที่ปฏิบัติงานสายการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาได้กำหนดขนาดของนักเรียนตามจำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีนักเรียนจำนวน 1- 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีนักเรียนจำนวน 500-1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 คน ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบัน กำหนดเป็น

6.1 ไม่เกิน 10 ปี

6.2 11-20 ปี

6.3 21 ปีขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดูแลสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ จำนวนทั้งหมด 56 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

8. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงาน ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับสภาพการบริหารงานบุคคล ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 2) ด้านการออกจากราชการ ร่างเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คนพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน