

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคม ที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับการปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วย คือ สัญญาณที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนฝ่าย เร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559, หน้า 235) ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีและความพร้อมของปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและจัดการ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย

ทันการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา 2554, หน้า 6) ซึ่งหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ เกิดความเป็นธรรมในสภาพการงาน สภาพการทำงานที่ดี และให้ความสำคัญแก่บุคลากร บุคลากรได้มีส่วนร่วม ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559, หน้า 16) และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 9 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) ด้านงบประมาณ และ 9) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของ ธนัต เดชทรัพย์ (2550, หน้า 21) ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 6) สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) พิฑูล ไชยแสน (2557, หน้า 89) ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) และ Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) โดยสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 6) ซึ่งปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 57) และการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไป นับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหาร บรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 M_s” ได้แก่ บุคลากร

(Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน (รณภฤต รินทะชัย, 2557, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น การจัดการระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา กำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดโดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการงบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตามจากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการทำงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงาน พบว่าสถานศึกษาต่างๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่

แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73 - 74)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีขอบข่ายทั้งหมด 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 5) ด้านการออกจากราชการ

ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6 - 7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 79 - 85) เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 60) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560, หน้า 44 - 48) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2560, หน้า 6 - 7) ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เป็น การสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติ เพื่อให้ได้งานที่มี ประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย (ภัทราวดี ตรีโอบสู, 2559, หน้า 17) การบริหารงาน บุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล ต้องมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ กระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 57)

การเปลี่ยนแปลงจากหลักการเดิมที่มีต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ทำให้หลักในการบริหารการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยทางการบริหารต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การใช้ยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน รองรับการกระจายอำนาจ ปัจจัยทางการบริหารยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามระเบียบกฎหมายที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยในการบริหารจัดการที่มีอยู่จะไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลเต็มที่ สอนองตอบเจตนากรมตบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจทางการบริหารลงสู่สถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ค่อนข้างน้อย ในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารที่กล่าวไว้นั้น ปัจจัยทางการบริหารที่จะช่วยให้การบริหารประสบผลสำเร็จจะต้องมีปัจจัยที่จำเป็น เช่น 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) ด้านงบประมาณ และ 9) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดในจังหวัดนครพนม จำนวนโรงเรียน 51 โรงเรียน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวม 81 โรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินคุณภาพจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ของ สมศ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2558 โรงเรียนที่เข้ารับการประเมินทั้งสิ้น 81 โรงเรียน ผ่านการรับรอง 52 โรงเรียน หรือเท่ากับร้อยละ 64.20 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก รอบ 3 โดยการส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้งทีมพี่เลี้ยง เพื่อหาแนวทางพัฒนา การให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมการออกนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และ

เป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียน ร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2559 หน้า 5 - 12)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยทางการบริหาร ด้านใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษารวบรวมเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และจังหวัดอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของ ถนัด เดชทรัพย์ (2550, หน้า 21) ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 6) สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) พิภูล ไชยแสน (2557, หน้า 89) ธนกร อัครจักร (2557, หน้า 37) แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556,

หน้า 27) และ Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิปพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ได้ปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียน 9 ด้านดังนี้

- 1.1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.1.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.3 ด้านการจูงใจ
- 1.1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 1.1.7 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.8 ด้านงบประมาณ
- 1.1.9 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้วิจัยได้

ทำการศึกษาขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6 – 7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 79 – 85) เตือนใจ คล้ายแก้ว
(2560, หน้า 60) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (2560, หน้า 44 – 48) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2560, หน้า 6 – 7) ซึ่งมีขอบข่ายที่
เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ 5 ด้าน
ดังนี้

- 1.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 1.2.5 ด้านการออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,746 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 172 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,493 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 147 คน จากโรงเรียน 81 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2.1.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.3 ด้านการจูงใจ

3.2.1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ

3.2.1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.1.7 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.8 ด้านงบประมาณ

3.2.1.9 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.2.2.5 ด้านการออกจากราชการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน 9 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 8) ด้านงบประมาณ และ 9) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของ ธนิต เดชทรัพย์ (2550, หน้า 21) ธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 6) สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) พิฑูล ไชยแสน (2557, หน้า 89) ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) และ Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6 – 7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 79 – 85) เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 60) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560, หน้า 44 – 48) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2560, หน้า 6 – 7) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งมี 9 ด้าน ดังนี้

1.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการประเมินและนำผลการประเมินการพัฒนาด้านตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนากำหนดการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการเ้ามน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

1.3 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้การยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.4 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของ

งาน การจัดระบบการติดต่อประสานงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

1.6 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร ใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.8 งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร

1.9 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูใน

โรงเรียน เพื่อให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยแผนอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานบริการด้านอื่นๆ

2.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยทั้งกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยร้ายแรง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่งสภาพการเป็นข้าราชการครู หรือออกจากราชการเนื่องด้วยการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560

3.2 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับการดำรงตำแหน่งครู ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารงานบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคลตามโครงสร้างสายงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560

3.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2560

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

500 – 1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 81 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม มาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารนั้นต่อไป