

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ประชากรทุกภูมิภาคสามารถหาข่าวสารความรู้ได้อย่างหลากหลาย อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านสื่อสารโทรคมนาคม นอกจากนั้นแล้วทุกชาติยังต้องเผชิญกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ จึงมีการแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ โดยไม่จำกัดขอบเขต ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์โดยรวม อีกทั้งยังมีปัญหาสังคมต่าง ๆ เกิดขึ้นอยู่มากมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : คำนำ) หน่วยงานหรือองค์การใดมีบุคลากรที่เก่งกล้า มีความสามารถอย่างยอดเยี่ยมปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็จะต้องตามมาด้วย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การหรือหน่วยงาน จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีคุณค่า และผู้บริหารที่ชาญฉลาดที่สามารถจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พยอม วงศ์สารศรี. 2540 : คำนำ)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 – 2554) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดแนวคิดการพัฒนาสู่ความพอเพียงที่ปรับจากการมุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึด “คน” เป็นตัวตั้ง ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการ ดังนั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้นานที่สุดที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจว่า การบริหารงานในองค์การเหนือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด สำหรับประเทศไทยการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา ข้าราชการครูบางส่วนยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางแห่งถูกละเลย และขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาแม้จะมี

บ้างก็มักจะเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือนมากกว่าการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับ และให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาข้าราชการครูทั้งระบบ

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น มีบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ 2 ประเภท คือ ข้าราชการครูกับลูกจ้าง ส่วนนักเรียนนั้นถือว่าเป็นงานหรือวัตถุดิบที่จะพัฒนา โดยกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีครูเป็นผู้สอน การบริหารบุคคลจึงครอบคลุมงานดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ค. : 51) เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ภารกิจการบริหารงานในสถานศึกษามี 5 ประการ คือ

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

ในองค์การหรือหน่วยงานทุกประเภทมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการให้เกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจหลักได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรในหน่วยงานที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน เพราะฉะนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานทุกประเภท เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับคนแล้วงานจะไม่สำเร็จ และถ้าพิจารณาในด้านปัจจัยในการบริหารซึ่งไม่ว่าจะแบ่งออกเป็น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ หรือที่เรียกว่า “สี่เอ็ม” (4M's) หรือจะแบ่งปัจจัยออกเป็นอย่างไร ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จคือคน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 6) มนุษย์เรารู้จักการทำงานเป็นกลุ่มภายในองค์การเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่ความรู้เกี่ยวกับงานด้านคนหรือเรียกว่าการบริหารงานบุคคลที่เป็นหลักการทฤษฎีหรือแนวความคิดอันแน่นอนชัดเจน การบริหารงานบุคคลเป็นความรู้ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ (Social Sciences) ซึ่งมีความเจริญเติบโตช้ากว่าวิชาวิทยาศาสตร์ทางธรรมชาติ (Natural Sciences) ในระยะแรก ๆ วิชาการบริหารงานบุคคลไม่ได้เป็นวิชาโดยตัวของมันเอง แต่เป็นความรู้ส่วนหนึ่งที่รวมอยู่ในวิชาอื่น ๆ เช่น การบริหาร เศรษฐศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์กว่าจะรวมเอาหลักวิชาการเหล่านี้มาไว้ในที่เดียวกันจึงต้องใช้เวลาเข้าไปบ้าง (สมหวัง เพ็ชรกลาง. 2541 : 8-9)

การบริหารบุคคล เป็นการวางแผนงาน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรรการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสมรรถนะการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน และได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงาน

บุคคลว่า ได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้างของบุคลากร การรับสมัครและ การคัดเลือกบุคลากร การจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการสอน การพัฒนาและการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการให้พ้นจากงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 26) ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา และคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการปรับวุฒิ การโอนการย้ายภายใน การเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพอกเงินในตำแหน่งที่หายาก การขอตำแหน่งทางวิชาการ การขอตำแหน่งผู้อำนวยการ การลาศึกษาฝึกอบรมและดูงานการอนุมัติจ้างบุคลากรประเภทต่าง ๆ การลาออก การพ้นจากงาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีปัญญามีความสุข และมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพการที่จะให้บรรลุจุดหมาย ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ แสดงบทบาทที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสร้างศักดิ์ศรีให้เกิดขึ้นพร้อมมีการพัฒนาบุคลากร ทั้งสถานศึกษาด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเข้ารับการอบรม และประชุมทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 6) การใช้กระบวนการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจดอกสำคัญของกระบวนการบริหารการศึกษา (พนัส หันนาคินทร์. 2536 : 203) โดยเริ่มจากการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่มีวุฒิต่าง ๆ โดยทำการศึกษา ข้อมูลวุฒิครูที่มีอยู่ในปัจจุบันว่า สถานศึกษายังขาดครูด้านใด และจำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีวุฒิดังกล่าว

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวางแผน ขาดระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจ ด้านการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง และขาดคู่มือการปฏิบัติงานที่แจ่ม ชัดตอนอย่างละเอียดชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนที่กำหนดไว้ จึงควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดเกณฑ์ที่นำมาใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลที่ไม่ได้มาตรฐาน ขาดการให้บริการระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมาย หรือระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (เชวงศักดิ์ พฤษภูเทวศ. 2542 : 90 – 91) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่เหมาะสม มีการเลื่อนย้าย ได้รับการพัฒนาบุคลากรความปลอดภัยในทรัพย์สินมีน้อยมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานหลายด้าน (สายพิณ ยิ้มอ่อน. 2537 : บทคัดย่อ) ด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ชนันดา ธีระวุฒิ. 2537 : บทคัดย่อ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (สมชาย ตั้งสุกสุกศิริ. 2542 : บทคัดย่อ) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (วิวัฒน์ชัย เกิดสันเทียะ. 2540 : บทคัดย่อ) ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการให้บริการต่อเนื่องมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการ วางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านค่าตอบแทน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย (ทวีศักดิ์ วิศิษฎางกูร. 2538 : บทคัดย่อ) หากหน่วยงานใดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สันติธร ยิ้มละมัย. 2540 : 1)

จากการสำรวจสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาพลันธุ์ เขต 24 (เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ เขต 24. 2552 : 5 – 8) เพื่อ หาภาพรวมของปัญหา พบว่า สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอยู่ในเกณฑ์น้อยคือ ไม่ได้บุคลากร ตามที่ต้องการ การส่งครูไปอบรมมีน้อยเพราะมีงบประมาณจำนวนจำกัด การประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีน้อยสถานศึกษาขาดครูและครูมีปัญหาหนี้สินมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ข : 37) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนยัง ไม่มี สมรรถภาพในการบริหาร โดยเฉพาะปัญหา การบริหารงานบุคคล ซึ่งเกิดจากการขาดบุคลากรด้าน ชุรการ ปัญหาครูช่วยราชการ ปัญหาการอบรมครู ปัญหาครูมีหนี้สินมากเกินไป ปัญหาการ พิจารณาความชอบที่ไม่ถูกต้องตามเกณฑ์และปัญหาครูไม่ตั้งใจสอน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ เขต 24 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ วินัยและ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจเป็นแนวทาง ในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่าง

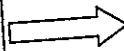
กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 51) ซึ่งประกอบไปด้วยภารกิจ 5 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพ
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่



ตัวแปรตาม

- ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 4. วินัยและการรักษาวินัย
 5. การออกจากราชการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2553 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน ครู ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล จำนวน 55 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้น พื้นฐาน จำนวน 55 คน รวม 165 คน จากสถานศึกษา 55 แห่ง (เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 24, 2553 : 5) จำแนกโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของกฎกระทรวง ว่าด้วยการ กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และ กรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการชั้นพื้นฐาน, 2553 : 79) ได้แก่

1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน

1.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน

1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 31 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงาน บุคคล และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2553 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 40) ได้จำนวน 105 คน จาก 35 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล จำนวน 35 คนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 35 คน โดยสุ่ม แบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพของบุคลากร และทำการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนสถานศึกษา 55 แห่ง จำแนกโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์กำหนดขนาดของสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ บุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล

3) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.2.5 การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคคล หมายถึง คุณลักษณะของคนที่แต่ละคนที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม มีความรับผิดชอบในงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในที่นี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
4. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ตัวแทนที่ได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้รับเลือกจากตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ตัวแทนพระภิกษุสงฆ์ ตัวแทนศิษย์เก่า ให้เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์ในการแบ่งขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน (2553 : 79) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ
 - 5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 500 คน
 - 5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 500 1,499 คน
 - 5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

6. บุคลากรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

7. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

8. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรค หรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จำแนกเป็น 5 ด้าน อันได้แก่

8.1 ปัญหาการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การคาดคะเน หรือการได้มาซึ่งบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของสถานศึกษา

8.2 ปัญหาสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้าราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

8.3 ปัญหาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลเกี่ยวกับการจูงใจ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น

8.4 ปัญหาวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

8.5 ปัญหาการออกจากราชการ หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บุคลากรลาออก ให้ออก ปลดออก และเกษียณอายุราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สำหรับผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลที่จะนำไปใช้ในการ วางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป