

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานศึกษาในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้การศึกษาแก่สมาชิกในสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินงาน ซึ่งโดยทั่วไป มีอยู่ 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น บุคคลได้รับพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่มีความสามารถแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็จะได้ตามมาเอง ดังที่ เมกกินสัน (Megginson. อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต. 2541 : 1) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัสดุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม”

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภท ในกระบวนการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานจะมี การบริหารงานบุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหาร สถานศึกษามีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั่นคือ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณภาพที่พึงประสงค์และคุณภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ระบบการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้ก็ย่อมต้องอาศัยงานการบริหาร 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 52-53) ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ไว้ในมาตรา 23 ว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำ รายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (กรมวิชาการ. 2547 : 31-32)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุม และการบริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินไปตามขั้นตอน ในกระบวนการบริหาร กล่าวคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ วางแผน ดำเนินการตามแผนและประเมินผล จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และขจัดความซ้ำซ้อนของงานได้อย่างดี บุคลากรก็จะได้มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

องค์กรต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นมาจะประกอบไปด้วยสองส่วน คือ จะต้องมียางและมีคนงาน เป็นภารกิจที่ต้องทำ การที่จะทำงานให้บรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน คนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญสุด ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็โรงเรียนหรือสำนักงานต่าง ๆ ยังมีภารกิจที่ทำอยู่กับคนเป็นจำนวนมาก และเพื่อที่จะพัฒนาการศึกษา สร้างเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาในแต่ละระดับที่รับผิดชอบ ประกอบกับในปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ยุคข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์งานการศึกษา ขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้หมดสิ้นไป (มิชชัย น้อยเมืองคุณ. 2542 : 6)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าคนจะได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ก็ยังประสบปัญหาในขณะดำเนินการบริหารจัดการเช่นกัน ดังผลการวิจัยของ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 81-83) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาและธำรงรักษามูลากร และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ส่วนด้านการรักษาระเบียบวินัย มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ วรวัฒน์ (2542 : 74-75) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 9 พบว่า มีปัญหาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรา จงศิริกุล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้

ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า
สภาพปัญหาในการบริหารงานบุคลากรทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
เรียงลำดับ คือ ด้านการธำรงรักษามูลค่ากร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (2547 : 18) ได้ตระหนักถึง
ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การเรียนการสอนมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายในด้านการบริหารข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และสร้างความเข้มแข็งทางด้านการบริหารจัดการ
ซึ่งประกอบด้วยมาตรการ 4 อย่าง คือ พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร เทคนิค
การสอน เชิงจิตวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียน
การสอน การวัดและประเมินผลให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตร พัฒนาผู้บริหาร
ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำทางด้าน วิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ
ในการบริหาร การวิจัยและการใช้หลักสูตรอย่างแท้จริง รวมทั้งความสามารถในการส่งเสริม
ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กำหนดมาตรการร่วมกับ
สถาบันผลิตครู เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นครู
รวมทั้งผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจัดให้มีการพัฒนาการนิเทศ อบรมครูประจำการ
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก
ในวิชาชีพ รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่

สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น
นิติบุคคล ด้านการบริหารงานบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 53) โดยกำหนด
วัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว
เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึก
ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ
วินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมกันนี้ ยังได้
กำหนดขอบข่าย / ภารกิจของการบริหารงานบุคคล ไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ

ในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานกลับพบว่า กระบวนการดังกล่าวยังประสบปัญหา คือ สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่การสอนในบางครั้งไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ การที่ครูบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการสอน หรือแม้กระทั่งการที่บุคลากรครูบางรายยังถูกร้องเรียน ถูกสอบสวน และถูกดำเนินการทางวินัย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด และมีประเด็นใดบ้าง เพื่อว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อเสนอแนะสำคัญ ในอันที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

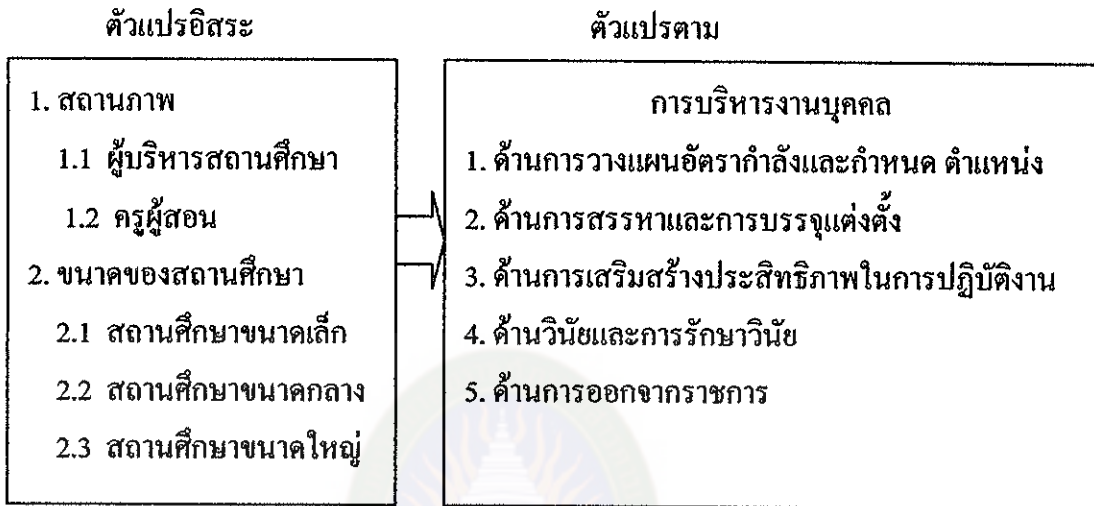
1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. สถานศึกษาขนาดต่างกันมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สาระด้านเนื้อหาการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53-66) ปราบกฏผังแผนภูมิที่ 1 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 203 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,747 คน รวมทั้งสิ้น 2,950 คน จากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 203 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษา 79 คน ครูผู้สอน 417 คน

1.1.2 สถานศึกษานขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา 76 คนครูผู้สอน 818 คน

1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน ครูผู้สอน 1,512 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน(Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 469 คน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้สอน 51 คน สถานศึกษานขนาดกลาง ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน ครูผู้สอน 100 คนและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน ครูผู้สอน185 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 สถานภาพ แยกเป็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แยกเป็น

- 1) สถานศึกษานขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษานขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษานขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2.2.5 ด้านการออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เป็นสาเหตุทำให้ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาภาคีสันธุ์ เขต 1 ไม่บรรลุตามภาระงานหลักการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง อุปสรรคหรือ ข้อขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการ ของหน่วยงาน

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้อง ในการดำเนินการเพื่อสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ทั้งที่เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากร ทางการศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ

2. สถานภาพ หมายถึง บทบาทหน้าที่หรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ประกอบด้วย

2.1 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

3. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545 (ยกเว้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมและ โรงเรียนเอกชน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ดังนี้

4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

4.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ กับ 2 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกมลาไสย อำเภอร่องคำ อำเภอสหัสขันธ์ กิ่งอำเภอกอนจัน และ กิ่งอำเภอสามชัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY