



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (2541 : 21 – 122) คือ

1. บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ ได้รับความคุ้มครองในการศึกษาอบรมการเรียนการสอน การวิจัย และเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ (ม. 42)
2. บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาถึงขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (ม. 42)
3. รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมมีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา การค้นคว้าวิจัย เร่งรัดการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมภูมิปัญญาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมของชาติ (ม. 81)
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (ม. 289)

คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศใน **ระยะปานกลาง** ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ในด้านแนวคิดที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้

หน่วยงานหรือองค์กรจะดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไม่ก็น้อยเพียงใด ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารงานหลายประการ เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปมี 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ กล่าวกันว่าปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้เป็น **พื้นฐาน** ในการบริหารงาน หากปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัดซึ่งถ้าพิจารณาในด้านความสำคัญแล้ว คนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ คือ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ใช้จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สมาน รังสีโชคฤทธิ์, 2531 : 3)



ฉะนั้นในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากกระบวนการบริหารงานอื่น ๆ อาทิ เช่น กระบวนการวางแผน กระบวนการจัดองค์กร กระบวนการประสานงาน และกระบวนการควบคุมงาน และเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารงานทั้ง 5 กระบวนการนี้แล้ว กระบวนการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารงานที่สำคัญที่สุด เพราะกระบวนการนี้เป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี ๆ มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อกระบวนการนี้ได้มีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2523 : 4)

ตามทฤษฎีองค์กรมแล้วถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรมี 2 ส่วน คือ งาน และ คน หมายความว่า องค์กรทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และภารกิจระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ 2 คือ คน หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ถ้าพิจารณาในเชิงปฏิบัติแล้วจะเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดงาน เป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วย และถ้าจะให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีก็จะต้องมีการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับคนและเกี่ยวกับงาน การบริหารที่เกี่ยวกับคนเรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2525 : 6)

การบริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางให้กับสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้ขึ้นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546ข : 20) มาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

การแบ่งส่วนราชการภายในตาม 1 ให้จัดให้เป็นประกาศกระทรวงและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวง ทั้งนี้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการ



การศึกษาขั้นพื้นฐาน การแบ่งส่วนราชการภายในตาม 2 และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละ เขตพื้นที่การศึกษากำหนด การแบ่งส่วนราชการตามวรรคสองและวรรคสาม ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎกระทรวงมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความ เป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง

การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการนับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545 : 10) ที่ มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดย ได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหาร บุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายของมหาชนที่ จัดบริการสาธารณะย่อมจะมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และอำนาจหน้าที่ใน กรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้

การมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้ สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประชาชาติ โดยรวม อย่างไรก็ตามการจะบริหารสถานศึกษาที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ดังกล่าว มีแนวทางหรือเงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงดังนี้

1. รวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การบริหารแนวใหม่จำเป็นต้อง อย่างยิ่งที่จะต้องบริหารและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึก ดังนั้นผู้บริหารจึง จำเป็นจะต้องรวบรวม จัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้

2. วางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การวางแผนที่มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมี ทิศทางการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาและนโยบายการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน และสามารถดำเนินการบริหารให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้รวมทั้งการดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนเพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มที่



3. ศึกษากฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจบริหารอย่างอิสระ ขณะเดียวกันก็รับผิดชอบต่อผลการของตนเองอย่างเต็มที่เช่นกัน ดังนั้น เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเชิงกฎหมายและการตัดสินใจของตน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษา และทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง รวมทั้งควรมีที่ปรึกษาทางกฎหมายคอยให้คำปรึกษาและเสนอแนะก่อนตัดสินใจที่ตนเองขาดความมั่นใจ

4. การบริหารและการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล การศึกษาเป็นการบริการกิจการสาธารณะที่มีผู้เกี่ยวข้องและได้รับผลจากการบริการจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดคือผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการ โดยใช้องค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

5. จัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ผู้บริหารจะมีอำนาจอิสระในการบริหารและตัดสินใจก็ตาม แต่อำนาจอิสระนั้นมีขีดเป็นไปโดยปราศจากการควบคุมตรวจสอบของทางราชการ โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาทั้งในช่วงก่อนใช้ ระหว่างใช้ และภายหลังการใช้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดทำระบบบัญชีให้ครบถ้วน ความถูกต้องตามระบบและระเบียบของทางราชการเพื่อการบริหารของตนเป็นไปด้วยความโปร่งใส และ สุจริต

เงื่อนไขทั้ง 5 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งจำเป็น ที่ผู้บริหารจะต้องมีหรือจัดให้มีขึ้น เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจของตนมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มที่

เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลซึ่งได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

กฎกระทรวง กำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 (2546ก : 12) ได้แบ่งโรงเรียนเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ขนาดใหญ่ มีนักเรียนเกิน 300 คน

จากการสัมภาษณ์ นายพิเชษฐ์ ดันดีสุวิชัยย์ นักบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการ



บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กล่าวว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในฐานะที่โรงเรียนเป็นนิติบุคคลได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามาดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการบริหารที่โรงเรียนเป็นฐาน แต่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในเขตชนบท และอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนบุคลากรเป็นจำนวนมากซึ่งต่างจากโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองที่มีความพร้อมมากกว่า

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใดและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลต่างกันหรือไม่ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเขตการศึกษาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. โรงเรียนมีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใด
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลต่างกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน



ความสำคัญของการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่แต่ต้องปฏิบัติงานตามขอบข่าย/ภาระงานการบริหารงานบุคคลเหมือนกัน ซึ่งอาจจะมีผลต่อการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา พ.ศ. 2547 มีจำนวนทั้งหมด 194 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 151 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 43 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 103 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 29 โรงเรียน
3. ตัวแปร
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก, ขนาดใหญ่)
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล

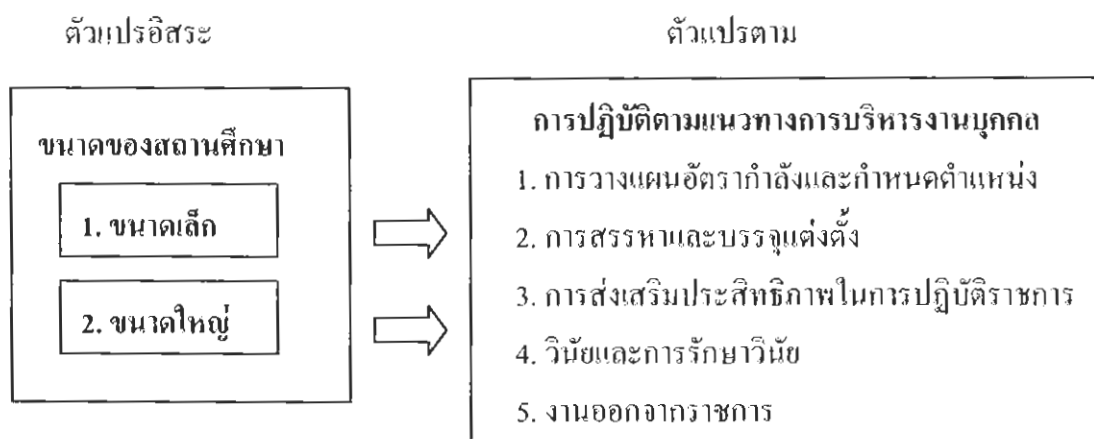
กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวทางการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 51 - 63) มีขอบข่าย/ภารกิจ ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหามลละบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. งานออกจากราชการ



กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้แสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามคำสำคัญเชิงปฏิบัติการ

การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 5 งาน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. งานออกจากราชการ

ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบวัตถุประสงค์ มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายผู้ดูแลกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวงในเรื่องของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 แบ่งเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน ขนาดใหญ่ มีนักเรียนเกิน 300 คน



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 หมายถึง หน่วยบริหารงานในระดับองค์กรปฏิบัติในท้องถิ่น ซึ่งบริหาร โดยคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2547

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาข้อบกพร่อง และส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในการบริหารงานบุคคล
2. ช่วยพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
3. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทราบถึง จุดอ่อน จุดแข็ง และสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมมุติฐานการวิจัย

โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามแผนทางการบริหารงานบุคคลต่างกัน