



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เกิดขึ้นนั้นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคุรุสภาและคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) กล่าวคือ ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2479 หรือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนั้น คุรุสภาทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะที่เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ส่วนข้าราชการครูซึ่งสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กระทรวงมหาดไทย) มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นผู้กำกับดูแลแต่เนื่องจากข้าราชการครูมีเป็นจำนวนมากและกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น และเนื่องจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเสียใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพของการบริหารการศึกษายิ่งขึ้น จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ขึ้น โดยกำหนดให้ข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ภายใต้กำกับขององค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะ คือคณะกรรมการข้าราชการครู หรือเรียกโดยย่อว่า ก.ค. และพร้อมกันนี้เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ ดำเนินงานในหน้าที่ ของคณะกรรมการข้าราชการครู ขึ้นเรียกว่า "สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู" หรือเรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.ค." (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2525 : 46)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 26 พ.ศ. 2523) ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2527:17)

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.
2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค. และผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง
3. ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติของหน่วยงานทางการศึกษากรม อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด และเสนอ ก.ค.
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู เสนอ ก.ค.
5. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น และตามที่ ก.ค. มอบหมาย

สำหรับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครูในข้อ 1 นั้น สามารถพิจารณาแยกภาระหน้าที่สาระสำคัญออกได้อีก 9 ประการคือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2530 ก : 14-15)

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐาน ในการบริหารงานบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งคือ ออกกฎและระเบียบในการบริหารงานบุคคลให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษารวมทั้ง อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัดปฏิบัติ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทางการศึกษา กรม รวมทั้ง อ.ก.ค.กรม และ อ.ก.ค.จังหวัด เพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้อง
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงาน หรือจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

4. คำเนิการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูใน
หน่วยงานทางการศึกษาและกรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งในลักษณะของการ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

5. คำเนิการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
ครู โดยกาหนดระบบและหลักเกณฑ์ วิธีในการสรรหาบุคคล การสอบแข่งขัน การมอบ
หมายการสอบแข่งขันและการควบคุมการดำเนินการสรรหาบุคคล และการสอบแข่งขันให้
เป็นไปตามระบบคุณธรรม

6. คำเนิการเกี่ยวกับการอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู ในกรณี
ที่ต้องขออนุมัติและแต่งตั้งข้าราชการครู ในกรณีที่ต้องอนุมัติ ก.ค. เพื่อเสนอ ก.ค.
หรือ อ.ก.ค.วิสามัญที่เกี่ยวข้อง

7. คำเนิการเกี่ยวกับการรอุทธรณ์ การลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและการ
ให้ออกจากราชการของข้าราชการครู

8. คำเนิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในกรม และหน่วยงาน
ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

9. คำเนิการเกี่ยวกับการจัดเก็บทะเบียนประวัติข้าราชการครู และจัดศูนย์
ข้อมูลในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล
ของ ก.ค.และกระทรวงศึกษาธิการ

จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครู เป็นหน่วยงานกลางที่มีภาระกิจอันสำคัญเกี่ยวข้องกับข้าราชการครูทั่วประเทศ
ทั้งในด้านการกำหนดการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารงาน
บุคคลของข้าราชการครูทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบันตำแหน่งข้าราชการครูในสังกัดกระทรวง
ศึกษาธิการมีจำนวนถึง 513,993 ตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2532
: 16) ทั้งนี้เพื่อให้กรมและหน่วยงานทางการศึกษาได้อธิปฏิบัติ โดยสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูจะต้องกำกับดูแล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลดังกล่าวบังเกิดผลดี และ
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบบนมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้มีภาระหน้าที่ที่จะต้อง
ปฏิบัติเป็นจำนวนมากภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการบริหารและการปฏิบัติ

งานรวมทั้งด้านปริมาณงานซึ่งมีจำนวนมากเป็นพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
จึงประสบกับปัญหาต่าง ๆ เรื่อยมา และจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา
เพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-พ.ศ. 2539) ของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูพบว่า มีปัญหาและความต้องการที่สำคัญต่าง ๆ ที่จำเป็นจะต้อง
ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่ 8 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการ-
ข้าราชการครู 2533)

1. ปัญหาด้านการสรรหาบุคคลมาเป็นข้าราชการครู

- 1) ระบบการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูยังไม่
มีหลักประกันที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม
มาเป็นข้าราชการครูได้
- 2) ข้อสอบยังมีปัญหาด้านคุณภาพ และมาตรฐาน เนื่องจากผู้ออกข้อสอบมี
หลายหน่วย ผู้สอบมีจำนวนมากและออกข้อสอบในระยะเวลาที่จำกัด
- 3) การกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ยังไม่
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา
- 4) การผลิตครูยังไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ

2. ปัญหาด้านการพัฒนาข้าราชการครู

- 1) ขาดความชัดเจนในทิศทาง และบทบาทของการพัฒนาข้าราชการครูว่า
กรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ก.ค. จะมีบทบาทอย่างไรใน
การพัฒนาข้าราชการครู
- 2) การพัฒนาข้าราชการครูยังทำได้ในวงจำกัดไม่ต่อเนื่องและครอบคลุมทั้ง
ระบบ
- 3) ขาดแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการครู
- 4) จากการประเมินครั้งแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 ของกระทรวง
ศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่าแม้ว่า
คุณภาพการศึกษาโดยส่วนรวมจะดีขึ้น แต่ในบางเรื่อง เช่น การเรียน
การสอนในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และจริยธรรม ยังไม่ประสพ
ผลสำเร็จเท่าที่ควรซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก การขาดประสิทธิภาพของครู

3. ปัญหาการใช้ครูให้มีประสิทธิภาพ

- 1) ระบบการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน กระทำเป็นรายตำแหน่งและรายปี ทำให้ไม่อาจพิจารณาสภาพตำแหน่ง และการใช้ครูโดยส่วนรวมในระยะยาวได้
- 2) ในบางสถานศึกษา ไม่อาจจัดให้ครูไปปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ ก.ค. กำหนดได้ ทำให้ขาดแคลนครูในบางท้องที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท และท้องถิ่นทุรกันดาร

4. ปัญหาด้านกระบวนการปรับปรุงบำรุงขวัญข้าราชการครู

- 1) กฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูบางเรื่อง ที่นำมาใช้แก่ข้าราชการครูยังไม่เหมาะสม เช่น การงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาศึกษาต่อทำให้ไม่เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
- 2) ขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรม

5. ปัญหาด้านวินัยข้าราชการครู

- 1) ครูมีแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติงานในทางย่อหย่อน ในการรักษาวินัยจนเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา
- 2) ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ทำให้ครูกระทำผิดวินัยในบางเรื่องสูงขึ้นเช่น เรื่องชู้สาว การพนัน การเสพสุรา ฯลฯ

6. ปัญหาด้านการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูยังดำเนินการได้ไม่

กว้างขวางครอบคลุมทุกกระบวนการ เนื่องจากนโยบายของสำนักงาน ก.ค. เกี่ยวกับเรื่องนี้ยังไม่ชัดเจน บุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ไม่เพียงพอจะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู นอกจากนี้ผลการวิจัยยังไม่ได้มีการนำมาใช้ประโยชน์มากนักและแพร่หลายไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงจำกัด

7. ปัญหาด้านระบบสารสนเทศ สำหรับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องใช้ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งโรงเรียน จำนวนข้าราชการครู เป็นต้น ไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลที่จัดทำส่วนใหญ่มิได้นำไปใช้ ขาดกลไกอุปกรณ์และระบบที่เหมาะสมในการจัดเก็บ รวบรวมประมวลผล และการบริหารข้อมูลที่เหมาะสม

8. ปัญหาด้านการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค.

- 1) โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน ก.ค. ในบางกองไม่เหมาะสม และไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่
- 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค. ในบางงานยังมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร และการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อัตรากำลังในบางงานยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- 3) ขาดการวางแผนการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม
- 4) การประชาสัมพันธ์งานของสำนักงาน ก.ค. ยังไม่มีประสิทธิภาพสภาพ

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า เป็นปัญหาในภาพรวมที่อาจมีสาเหตุอันเกิดมาจากผลของการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติ ในนามของคณะกรรมการข้าราชการครูเอง และอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ภายนอก แต่กรณีจะเป็นเช่นไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หากมีข้อปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นย่อมจะส่งผลกระทบต่อถึงระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั่วประเทศได้ และนั่นย่อมหมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีผลโดยตรงต่อระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และย่อมจะส่งผลกระทบต่อถึงคุณภาพการศึกษาของประเทศด้วยเช่นกัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการ

ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการบริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานตามกรอบแนวความคิดของรัสเซล ที เกรก (Russell T Gregg 1957 : 274-316) ซึ่งมีอยู่ 7 ด้าน คือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้คนทำงาน การประสานงาน และการประเมินผลงานเป็นกรอบในการวิจัยเท่านั้น
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายและงานนั้น ๆ โดยมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูไม่น้อยกว่า 1 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2533 รวมทั้งสิ้นจำนวน 239 คน เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
2. ผลการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

คณะกรรมการข้าราชการครู หมายถึง องค์คณะบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เรียกโดยย่อว่า ก.ค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรมสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการครู อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.ค."

กอง หมายถึง หน่วยงานย่อยตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พ.ศ. 2527 ซึ่งกำหนดให้มีกองแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองมาตรฐานตำแหน่ง กองวิชาการบริหารงานบุคคล กองวินัยและนิติการ และกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้แก่ เลขาธิการ ก.ค. รองเลขาธิการ ก.ค. ผู้อำนวยการกองและเลขานุการกรม

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ หมายถึง ข้าราชการที่มีได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตามความหมายของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกองต่าง ๆ รวม 5 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองมาตรฐานตำแหน่ง กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ กองวินัยและนิติการ และกองวิชาการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหาร หมายถึง วิธีการบริหารงานโดยกำหนดขั้นตอนอย่างมีระบบ และสอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์ ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอนตามกระบวนการ คือ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้คนทำงาน การประสานงาน และการประเมินผลงาน (Russell T Gregg 1957 : 274-316)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายและงานนั้น ๆ โดยมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2533 รวมทั้งสิ้นจำนวน 239 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 52 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของกระบวนการบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-end) จำนวน 28 ข้อ และจำนวน 7 ข้อตามลำดับ

3. ขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวความคิดและทฤษฎี ตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความ วารสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยโดยอาศัยกรอบแนวความคิดของ รัสเซลล์ ที่ เกรก เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั้ง 7 ด้าน แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาโครงสร้าง และสำนวนภาษา เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมี ประสิทธิภาพสำหรับการวิจัยต่อไป

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่
5.1 หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
5.2 หาค่าเฉลี่ยมีชคณิตเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นที่ 6 เขียนรายงานการวิจัยและเสนอผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยาม สันักเฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการรวบรวมข้อมูล และวิธี วิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ