

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถพื้นฐานและให้สามารถคงการอ่านออกเขียนได้และคิดคำนวณได้ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการควบคุมและกำกับระบบศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง ดังนั้นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หน่วยงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับอำเภอและ โรงเรียน จะต้องใช้เป็นหลักกำกับการจัดการศึกษาในส่วนรับผิดชอบของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ จะต้องมีความรับผิดชอบโดยตรง ในอันที่จะทำให้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของรัฐบาล บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว รัฐได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ไปเป็นจำนวนมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก็กังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วไม่สามารถคงสภาพการอ่านออกเขียนได้และการคำนวณได้ ซึ่งทรัพยากรการบริหารดังกล่าว นั้น คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงานและโครงการหรือระบบงานไว้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดคนที่จะไปรับผิดชอบที่กำหนดไว้ หรือคนที่จะรับผิดชอบนั้น ไม่มีความรู้ความสามารถกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของงานแผนงานและ โครงการที่ดำเนินอยู่จะไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียน จึงควรให้ความสำคัญดังกล่าวแล้ว และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีขวัญกำลังใจ อันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545 : 262)

โรงเรียนมัศึกษามีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ คุณภาพที่พึงประสงค์ทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณภาพอนามัยที่ดี ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ปกครอง นักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียน และการที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะประสบ

ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถคุณธรรมและลักษณะที่ดีของ ผู้บริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน และจุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหาร โรงเรียนจะ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้ดีนั้นย่อมต้องอาศัยงานการบริหารอย่างน้อย 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน พัสดุ งานอาคารสถานที่ และ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะเป็นหัวหน้า หน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครอบคลุม และบริหารให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย จึงมีบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่ดำเนินไปตาม ขั้นตอน ในกระบวนการบริหาร กล่าวคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ วางแผน ดำเนินการตามแผน และประเมินผล จะทำให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และขีดความสามารถของงาน ได้อย่างดี บุคลากรก็จะมีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545 : 254)

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะ กระทำภารกิจ ได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่ เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท เมื่อเป็น เช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร บริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมี บุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง ซึ่งได้มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และ ไม่สามารถให้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัสดุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็น ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรติภูมิ (กนกรัตน์ ภูระหงษ์. 2549 : 12)

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทใน กระบวนการการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานจะต้องมี การบริหารงาน บุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหาร ซึ่งการบริหารงานบุคคลเมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้ว ก็จะพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนครูต่อนักเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศมี อัตราส่วน 1 : 19 ภาคเหนืออัตราส่วนต่ำสุด คือ 1 : 15 และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออัตราส่วนครูต่อ

นักเรียนสูงสุดคือ 1 : 20 ซึ่งใช้อัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์พิจารณาปริมาณงานบุคลากรในด้านนี้ ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ามีมากเพียงพอ แต่หากพิจารณาเป็นรายพื้นที่หรือรายโรงเรียนแล้วพบว่า ยังมีปัญหาขาดครูในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ไม่สามารถจัดสรรบรรจุครูให้ครบชั้นเรียนตามเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานกำหนดได้ นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรทุกระดับไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียน ได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 67 เท่านั้น (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 34 - 38)

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติได้เพราะคน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากคนได้เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตขององค์การ โดยทั่วไปคนจะมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินการให้บุคคล สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศ ให้การอบรม หาวิธีการจูงใจ และกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคลไปพร้อมกับการทำงานบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย แต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาล และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ คือ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมิน การปฏิบัติงานการวางแผน และพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในองค์การให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมดูแลการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์การ (พิชัย เสริมจิตต์. 2542 : 110 -112)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 เป็นหน่วยงานทางราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีภารกิจในการให้บริการควบคุม กำกับ ดูแล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ซึ่งมีจำนวน 9 สหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สหวิทยาเขตนางรอง สหวิทยาเขตหนองกี่ สหวิทยาเขตลำปลายมาศ สหวิทยาเขตละหานทราย สหวิทยาเขตประโคนชัย สหวิทยาเขตกระสัง สหวิทยาเขตพุทไธสง

และสหวิทยาเขตสตึก ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย นโยบายของทางราชการ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดำเนินการจัดการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย และจากการสรุปผลการบริหารงานบุคลากรในรอบปี พบว่า การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดพบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ การขาดแคลนบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงตามวิชาเอก จึงทำให้ครูผู้สอนไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด สถานศึกษาหลายแห่งมีครูไม่ครบชั้น ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก้ปัญหาโดยการจัดสรรงบประมาณให้จัดจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราวหรือครูรายเดือน ซึ่งก็เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะกิจเท่านั้น จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายและไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร อีกทั้งด้านการฝึกอบรมและการสัมมนา ยังจัดได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ตลอดจนขาดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายและไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2553 : 30)

จากสภาพดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีภารกิจรับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นข้อเสนอสู่ผู้บริหาร โรงเรียน และหน่วยงานระดับสูง ในการพิจารณาให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่โรงเรียน ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริงต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอกำหนดตามขอบเขต 4 ด้านดังนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2545 : 56)

- 1.1 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักบุคลากร
- 1.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย
- 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 67 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 67 คน ครู จำนวน 3,222 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,389 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 คน และครู ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง

ของ เกรจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 345 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 412 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ได้แก่

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สภาพการบริหารงานบุคคล** หมายถึง ศิลปะ เทคนิค พฤติกรรมในการสั่งการ การควบคุมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามภาระงาน หลักการบริหารบุคลากร 4 ด้าน คือ

1.1 **ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน** หมายถึง การแสวงหาและการจัดบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้แก่ การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การประเมินผลงาน การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน การลา การมาปฏิบัติงาน เตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่ตำแหน่งงาน สามารถปรับตัวได้และปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย

1.2 **ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า** หมายถึง การจัดสวัสดิการ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สมรรถภาพการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น ได้แก่ การฝึกอบรมดูงาน การประชุมชี้แจง เปลี่ยนงาน สับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนความรู้ตามความสามารถ การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

1.3 **ด้านการรักษาระเบียบวินัย** หมายถึง การส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัย การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรได้แก่ การแสดงพฤติกรรมที่บุคคลสามารถบังคับตนเองให้อยู่

ในกรอบอันดีงาม ข้อกำหนดอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเช่นกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมประเพณี

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การกำหนดแนวทางในการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน การรายงานผลการประเมิน การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ กระบวนการที่ดำเนินการเพื่อประเมินคุณค่าของบุคลากรว่า ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงใด

2. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยแบ่งเป็น 3 ขนาดคือ

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500 - 1,499 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง หน่วยงานที่ควบคุมดูแล การดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ มี 9 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขต กระสัง สหวิทยาเขตนางรอง สหวิทยาเขตประโคนชัย สหวิทยาเขตพุทไธสง สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สหวิทยาเขตลำปลายมาศ สหวิทยาเขตละหานทราย สหวิทยาเขตสตึก สหวิทยาเขตหนองกี่