

**การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

อรรคพล ฤกษ์นาวิ^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 118 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในด้านการจัดทำแผนกำลังคน 2. ปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาสูงสุดในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน 3. สภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีสภาพไม่แตกต่างกัน และ 4. ปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การวางแผนกำลังคน , ผู้บริหารสถานศึกษา , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

¹ ครู โรงเรียนวัดธรรมนาถา 61 หมู่ 12 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

e-mail: kwang_na_krab@hotmail.com

*ผู้รับผิดชอบหลัก e-mail: kwang_na_krab@hotmail.com

THE STUDY OF THE CIRCUMSTANCES AND PROBLEMS ABOUT THE MANPOWER PLANNING
OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION PRINCIPALS UNDER PRANAKORN SRI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Akkaphon Rerknawee^{1*}

Abstract

The current study aims to explore the circumstances and problems as well as to compare about manpower planning of the educational institution principals under Pranakorn Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The study was implemented based on the educational institution's capacity with the number of principals, principals' educational levels, and their experiences in educational institution management. The participants were comprised of 118 educational institution principals. The instrument in the study was the questionnaire using Stratified Random Sampling. The collected data were analyzed using means and standard deviations, t-test, ANOVA including Scheffe's method.

The findings were indicated as follows : 1)The circumstances of manpower planning of the educational institution principals was high. 2)The problems of manpower planning of the educational institution principals were indicated the low result. 3) The circumstances of manpower planning of the educational institution principals with different school sizes, educational levels and management experiences did not show different circumstance. 4)The problems of manpower planning of the educational institution principals with different school sizes, educational levels and management experiences did not show different problems

Keywords : Manpower planning, Administrator, Pranakorn Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

¹ Teacher at wattamnava School 61 M.12 Tambon chiengraknoy bangpain District ayutthaya Province.,
e-mail: kwang_na_krab@hotmail.com

* Corresponding author, e-mail: kwang_na_krab@hotmail.com

บทนำ

ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด คือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารเพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง แต่ในการดำเนินการของกลุ่มบุคคล หน่วยงานหรือองค์การทั่วไป ย่อมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายคือ ผู้นำฝ่ายหนึ่งและผู้ตามอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการควบคุมเป้าหมายขององค์การและการดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการในสถาบันการศึกษาต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำครูทุกคนในโรงเรียน การบริหารจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (มาราณี สัสดีวงศ์ , 2553 : 1) เช่นเดียวกับ ประชาธิรัตน์ โนนทวนษ์ (2551 : 2) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆจะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียขึ้น ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่รับงานไปทำ นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้อุทิศทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้บริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้เหมาะสมที่สุดและดีที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนกำลังคนนั้น (Manpower Planning) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน โดยเฉพาะอุปสงค์กำลังคน ด้านวิชาชีพและวิชาการ มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตกับอุปทานภายในองค์กร รวมทั้งหาช่องว่างระหว่างกำลังคนที่ต้องการกับกำลังคนที่มีอยู่ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางบวกและสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับกำลังคน สภาพปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องสัมพันธ์กับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมการทำงาน การมีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายวิธีการและกระบวนการทำงานใหม่ การดำเนินการต่างๆที่สามารถรองรับเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ (สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ., 2556 : 1) และกล่าวต่อไปว่า ในปัจจุบันมีปัญหาในการบริหารและพัฒนากำลังคน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ขาดการวางแผนและติดตามการใช้กำลังคนอย่างเป็นระบบ วางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดกลไกในการติดตามตรวจสอบการใช้กำลังคน ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคน ขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพและสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ ความไม่สมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับผิดชอบทั้งหมด 7 อำเภอ โรงเรียนในสังกัด 166 โรงเรียน ซึ่งมีปัญหากำลังคนและการบริหารบุคคล(กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.อย.2 , 2555 : 1) และจากการสัมภาษณ์ นายณรินทร์ เขาว์ประสิทธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งท่านได้กล่าวว่า “การวางแผนกำลังคนเป็นส่วนสำคัญในการ

บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งในปัจจุบันเขตพื้นที่กำลังประสบปัญหาขาดครู เนื่องจากในอีก 1-2 ปีข้างหน้าจะมีการเกษียณครั้งยิ่งใหญ่ของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงครูผู้สอน แต่ยังมีผู้บริหารสถานศึกษาอีกหลายๆโรงเรียน เกษียณด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะหมายความว่า ในอนาคตข้างหน้าเขตพื้นที่จะต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อย่างแน่นอน”ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เรณู สีนิล (2552 : 84) พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านบุคลากร คือ การขาดแคลนอัตรากำลังครู ครูมีภาระงานหนัก ครูสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ครูขาดการพัฒนาตนเอง

จากสภาพปัญหาด้านบุคลากรที่กล่าวมา เป็นปัญหาหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและสนใจแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาที่รับผิดชอบ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปส่งเสริมและปรับปรุงการวางแผนกำลังคน เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% (พรณี ลิกิจวัฒน์. 2553 : 72) เทียบสัดส่วนของประชากรแล้วสุ่มอย่างง่าย จำนวน 118 คน

1.2 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยเทียบกับประชากร

1.3 จับฉลากเลือกผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้ตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพและปัญหา กระบวนการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และวิทยฐานะ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน จำนวนทั้งสิ้น 66 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนของช่องน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งใช้เกณฑ์การตัดสินใจว่า คำถามที่คงไว้นั้น ควรมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีค่าความตรงทุกรายการ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ 1.00

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีคุณสมบัติเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ท่าน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 132 - 133) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือคือ แบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ 118 ชุด ในระหว่างวันที่ 15 - 30 ธันวาคม 2557 โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยได้ติดตามขอรับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งได้ครบสมบูรณ์ทุกฉบับ เพื่อนำมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ความถี่และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงานและระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) โดยกำหนดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในกรณีที่พบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method

5. การแปลความหมายของข้อมูล

จากนั้นนำข้อมูลมาแปลความหมายตามเกณฑ์โดยแปลความหมาย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 76-77)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 สภาพการปฏิบัติและปัญหาจากการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 สภาพการปฏิบัติและปัญหาจากการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 สภาพการปฏิบัติและปัญหาจากการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 สภาพการปฏิบัติและปัญหาจากการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 สภาพการปฏิบัติและปัญหาจากการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. สภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในด้านการจัดทำแผนกำลังคน รองลงมา คือด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนและมีการปฏิบัติในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนน้อยที่สุด

2. ปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาสูงสุดในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน รองลงมา คือด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล และมีปัญหาน้อยที่สุดในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน

3. การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการวางแผนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีผลสรุปและการอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรชัย ธรรมา (2550 : บทคัดย่อ) สภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับสำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.(2557 : 19) ที่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน ได้กำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐพ.ศ.2557 - 2561 และแนวปฏิบัติให้แก่ส่วนราชการเพื่อเป็นกลไกในการบริหารและพัฒนากำลังคนของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งทั้งหมดอาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ตอบสนองต่อสำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนทำให้สภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัญหาในการปฏิบัติการวางแผนกำลังคนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชร กล้าหาญ (2552 : บทคัดย่อ) ว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย รวมทั้งสอดคล้องกับสำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.(2556 : 2) ซึ่งกล่าวไว้ว่านับวันเรื่องกำลังคนได้กลายเป็นประเด็นที่ผู้บริหารของส่วนราชการต้องให้ความสำคัญโดยหลายเรื่องเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการทำงาน การมีคนสูงวัยมากขึ้นและมีแนวโน้มจะเกษียณอายุในอัตราที่สูง หรือแม้แต่คนที่มียุ้งยังทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง ซึ่งทั้งหมดอาจจะเป็นเพราะเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายกำลังคนในแผนงานของเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงทุกโรงเรียนมีความตระหนักในปัญหาด้านกำลังคนดังกล่าว และให้ความสำคัญในการเตรียมการรับมือกับปัญหา จึงวางแผนและดำเนินการปรับปรุงการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษา ทำให้ปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สาคกร สิทธิโชติ (2549 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาภายใต้การดูแล ปฏิบัติตามนโยบายการวางแผนกำลังคนในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้สภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบปัญหาของการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ประทีป โตสารเดช (2549 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีปัญหามีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนกำลังคนร่วมกับกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ปัญหาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมการทำแผนกลยุทธ์การทำข้อมูลการวางแผนงานบริหารงานบุคคล เพื่อจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรในเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับอนาคตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านการอุปสงค์กำลังคนให้ชัดเจนให้สถานศึกษามีการคาดการณ์ต่างๆเกี่ยวกับกำลังคนในอนาคต เพื่อเตรียมการเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคู่มือการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการวางแผนกำลังคนของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2555) ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. พระนครศรีอยุธยา : กลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ประชาธรัตน์ โนนทรวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏเลย, ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป โตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี, ถ่ายเอกสาร.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา, ถ่ายเอกสาร.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏยะลา, ถ่ายเอกสาร.
- เรณู สีนิล. (2552). การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดลาดระโงง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวังค์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ถ่ายเอกสาร.
- สาคร สิทธิโชติ. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, ถ่ายเอกสาร.
- สุรัชย์ ธรรมมา. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). หนองคาย : บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี, ถ่ายเอกสาร.
- สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2556). คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ. บรรณาธิการโดย สุรพงษ์ มาลีและภริยา ศุภคุณ. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2557). มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ. บรรณาธิการโดย สุรพงษ์ มาลีและภริยา ศุภคุณ. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.