

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Problems of Personnel Administration in Educational Institutions under
the Jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial
Administrative Organization

แสวง กองทุ่งมน¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน และได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที (t-test) และทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัญหาการบริหารงานบุคคล

Abstract

The research purposes were to study and to compare the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by the position, work experience, and educational institution size. The population was the educational institution administrators and teachers of educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. The sample group was the 321 personnel, determined by the Krejcie and Morgan table, and selected by the stratified random sampling method. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire with IOC between 0.80-1.00, and reliability 0.92. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, t-test, and F- test.

The research findings were:

1. The data analysis on the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization found the overall and all aspects were at high level. The each aspect consideration found the highest mean aspect was the aspect of manpower

planning and positioning, followed by the discipline and discipline keeping aspect, and the retirement aspect; the lowest mean aspect was the aspect of enhancement of efficiency in government service.

2. The comparison results of the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by the position, work experience, and educational institution size were:

2.1 The comparison results of the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by the position; the overall and each aspect found the opinion of educational institution administrators and teaching teachers did not different.

2.2 The comparison results of the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by the work experience; the overall found the opinion of educational institution administrators and teaching teachers, with different work experience, were not different. But the each aspect consideration found the aspect of manpower planning and positioning, and the recruitment and appointment aspect; the opinion of educational institution administrators and teaching teachers, with different work experience, were different at the statistics significance level .05.

2.3 The comparison results of the problems of personnel administration in educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by the educational institution size; the overall and each aspect found the opinion of educational institution administrators and teaching teachers were not different.

Keyword : Problems of Personnel Administration

บทนำ

สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมด้วยการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่ สมาชิกทางสังคมด้วยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม หากคนไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ ส่งผลให้แผนงาน โครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (2556) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร แตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมราคาลง ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่ได้มีความหมาย หากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนเพราะคนมีความรู้สึกรักมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกันไปดังที่มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของคนไว้เป็น 5 ลำดับ

งานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) การบริหารงานในสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิด

ความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยอมที่จนส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่จะทำให้คุณภาพการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,911 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน
สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
(Stratified Random Sampling) สถานภาพโดยกำหนดประเภทของกลุ่มตัวอย่างตามตารางครู
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) แล้วเทียบสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ
สถานภาพแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ตำแหน่ง

2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครราชสีมา ตามขอบข่ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตามภารกิจ
ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนด
ตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามภารกิจของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้าน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจาก
ราชการ

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ.2564

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,911 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สถานภาพโดยกำหนดประเภทของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) แล้วเทียบสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานภาพแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยามเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับร่างตามกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
4. นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของภาษาตลอดจนสาระสำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์

5. คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำไปเป็นแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 46)

6. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ช่วยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) คุณภาพของเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงด้านปัญหาการดำเนินงาน เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืน

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องทุกชุดภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 45)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t-test (Independent Samples) และจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.2 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.72	0.77	มาก	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.57	0.65	มาก	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.42	0.74	มาก	5
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.68	0.65	มาก	2
5. ด้านการออกจากราชการ	3.63	0.67	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.62	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.65) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}= 3.63$, S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}= 3.42$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ นุชรังค์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้สอนในอำเภอเยหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ตรงตามตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ต้องการ และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรการนิเทศก่อนมอบหมายการปฏิบัติงานและควรกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวน กรณีบุคคลกระทำผิดวินัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัย และการรักษาวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลาออกจากราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเยหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาสุเทพ สู่เทวเมธี (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิภาดา สารมัย. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2558, จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main.
- สุภาภรณ์ ชาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสาวนีย์ นุชรงค์. (2559). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.