

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชัยนาท*

PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTIUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF CHAINAT PROVINCEIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

อภิรมย์ สินชุม¹, วัชรกร เคยบรรจง², สมุทร สมปอง³ และ นรงค์ โสภา⁴

Apirom Sinchum¹, Watcharakorn Kaebanjong², Samoot sompong³ and Narong Sopa⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻⁴Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: asiriporn1993@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 17 เมษายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 19 เมษายน 2568

Received 12 April 2025; Revised 17 April 2025; Accepted 19 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และ

Citation:



* อภิรมย์ สินชุม, วัชรกร เคยบรรจง, สมุทร สมปอง และ นรงค์ โสภา. (2568). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 837-850.

Apirom Sinchum, Watcharakorn Kaebanjong, Samoot sompong and Narong Sopa. (2025). Problems Of Personnel Administration In Educational Instiutions Under The Jurisdiction Of Chainat Provinceial Administrative Organization. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 837-850.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที (t-test) และทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารงาน, การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท

Abstract

This research objected to 1) study the problems of personnel administration in educational institutions under the Chai Nat Provincial Administrative Organization, and 2) compare the problems of personnel administration in educational institutions under the Chai Nat Provincial Administrative Organization classified by position, work experience, and size of educational institutions. The population was the educational institution

administrators and teachers of educational institutions under the jurisdiction of Chainat 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 Chainat 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 Chainat 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 Chainat 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 Chainat 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 Chainat 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: Administrative problems, Personnel management, Chai Nat Provincial Administrative Organization

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่ สมาชิกทางสังคมหรือนักเรียน โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ฉะนั้น ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการ ระบบงานไว้ดี อย่างไรก็ตาม หากคนไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ก็จะส่งผลให้แผนงาน โครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เพราะว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ตามศักยภาพ เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ความสำเร็จของงานจะต้องอาศัยคน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กร ทั้งนี้ ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ คนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เป็นสิ่งเดียวที่จะเพิ่มมูลค่าขึ้นในองค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สมบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมาย

หากไม่มีผู้ปฏิบัติ หรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่ำแย่ ดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการบริหารบุคคลนับเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีความรู้สึกรักมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกันไป

งานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผน อัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) การบริหารงานในสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการศึกษา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เพราะคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจน บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย៉อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากเหตุปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,891 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท, 2563)

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาทซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อนิยามเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับร่างตามกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำเครื่องมือเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของภาษาตลอดจน สาระสำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

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

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงด้านปัญหาการดำเนินงาน เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องทุกชุดหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม การวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

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

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

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

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้าน

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

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} =$

3.68, S.D. = 0.65) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาดา สารัมย์ (2562) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน น่าจะมีผลมาจากผู้บริหาร และครูให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการ รักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า ปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู ควรมีการศึกษาปัญหา วางแผน และดำเนินการร่วมกันแก้ไขปัญหาย่อยเป็นขั้นตอนและ ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบรรจุบุคคล เข้ารับราชการได้ตรงตามตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ต้องการ และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ สรรหา เพื่อบรรจุเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรการนิเทศก่อน มอบหมายการปฏิบัติงานและควรกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวน กรณีบุคคลกระทำความผิดวินัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวินัย และการรักษาวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลาออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศึกษาเขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2558 จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main.

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสาวนีย์ นุชรงค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ใน ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ชัยนาท: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยนาท.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607- 610.