

## การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### พระนครศรีอยุธยา เขต 1

## A STUDY OF CONDITIONS AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION BY REFERENCE TO THE PERCEPTIONS OF TEACHERS AT SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF PHRANAKHON SI AYUTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE

#### ผู้วิจัย

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ<sup>1</sup>

Nirut Phikulthep

rutstudio@hotmail.com

#### กรรมการควบคุม

รองศาสตราจารย์อานวย ทองโปร่ง<sup>2</sup>

รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์<sup>3</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย<sup>4</sup>

#### Advisor Committee

Assoc. Prof. Amnuay Thongprong

Assoc. Prof. Rattana Kanchanaphan

Assoc. Prof. Dr. Boonmee Ponthai

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้านเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล (2) ด้านการธำรงรักษานักบุคคล (3) ด้านการพัฒนาบุคคล และ (4) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ข้อคำถามสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 36 ข้อสถิติที่ใช้การ

วิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า  $t$  test แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variances) แบบจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่ารระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2,3,4</sup> กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาศาบุคคล

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 คิดเห็นว่าระดับปัญหาอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการธำรงรักษาศาบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน และด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้านเพศ ตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู

## ABSTRACT

In this research, the researcher studied personnel administration conditions and problems by reference to the perceptions of teachers at schools under the jurisdiction of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office One. The researcher also compared the conditions and problems of personnel administration by reference to the perceptions of teachers with differences in gender, academic position, and learning strands in four aspects: (1) recruitment; (2) personnel retention; (3) personnel development; and (4) dismissal.

The sample population consisted of 400 teachers under the jurisdiction of Phra Nakhon

Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office One. The research instrument used to collect data was a five-rating scale questionnaire eliciting data through posing 36 questions on personnel administration conditions in accordance with the perceptions of the teachers under study. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (one-way ANOVA) and Scheffé's Least Significant Difference (LSD) multiple comparison method.

Findings are as follows :

1. In studying personnel administration conditions by reference to the perceptions of the teachers under study, the researcher found that in an overall picture the teachers perceived the conditions of personnel administration executed by the administrators to be evinced at a moderate level. When considering in each aspect, it was found that the teachers were of an opinion that the performance was displayed at a moderate level in the following descending order: recruitment, dismissal, personnel development and retention.

2. In investigating personnel administration problems by reference to the perceptions of these teachers, it was found that the perceptions of the teachers of the personnel administration exercised by the administrators showed that there were problems at an overall high level. When considering in each aspect, it was found that the teachers were of the opinion that the problems were found at a high level in the following descending order : retention, individual development, dismissal and recruitment.

3. In comparing personnel administration conditions and problems by reference to the perceptions

of the teachers, the following was found: differences in the demographical characteristics of gender, academic position and learning strands did not correspond to concomitant differences in the perception of the teachers concerning the conditions and problems of the personnel administration of the administrators in an overall picture and in each aspect.

**Keywords :** Conditions and Problems, Personnel Administration, the Perceptions of Teachers at Schools

### บทนำ

สถานการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศจำเป็นต้องปฏิรูประบบบริหารราชการและเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆ มีบทบาทในการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของภาครัฐให้ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนการทำงานปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553, หน้า 5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 25-26) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไป

ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคลปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 50)

การบริหารงานบุคคลเป็นระบบการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานใดๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอก็ยังพอมีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปสรรค และวิสัยต่างๆ พร้อมถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วนับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลประสบปัญหานั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร หรือบุคลากรใน

หน่วยงานนั้นๆ ได้เสมอ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553, หน้า 1) กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพงานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ปรากฏว่า บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและวินัย และการรักษาวินัย นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ถ้าองค์กรมีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2557, หน้า 5)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีความรู้มีความสามารถโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งผู้อำนวยการนักจัดการศึกษา และเป็นผู้นำการที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นถือว่าความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าของการเรียน-การสอนเป็นผู้จัดการให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนตั้งแต่งาน

สูงสุดลงมาถึงงานต่ำสุด การบริหารการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาจะดีขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถของการจัดการของผู้บริหารที่จะเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ

วิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นี้เพื่อจะได้ทราบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้านเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครู ที่มีเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกัน มีการรับรู้สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครู ที่มีเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกัน มีการรับรู้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แตกต่างกัน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1,723 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcieand Morgan (อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 51) ที่ความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้จำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้จำนวน 400 คน (ซึ่งจะทำให้ความคลาดเคลื่อนน้อยกว่า  $\pm 5\%$ )

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนโดยกำหนดให้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่มตัวอย่าง

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ ได้แก่ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน ได้แก่

สภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

## 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จากการค้นคว้าเอกสารรายงานการวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์สรุปเป็นร่างสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยมีจุดมุ่งหมาย ตำแหน่งการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกัน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามตัวแปร

ขั้นที่ 4 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) .50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-Total Correlation และหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีแอลฟาสัมประสิทธิ์ (Coefficient alpha) ของครอนบาช (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 53-54) แบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .05 ถึง .94 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9171 และแบบสอบถามปัญหาการบริหารงาน

บุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .55 ถึง .91 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9428

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรหาค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ใช้วิธีการของ Best
3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กรณี 2 กลุ่ม ใช้ t test แบบ Independent และกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's test)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความ

คิดเห็นว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการดำรงรักษาบุคคล

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน และการให้ได้มาซึ่งบุคคล

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้านเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการดำรงรักษาบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ใจคำปั้น (2555) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรใน

สถานศึกษาอำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลากร มีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดมีการใช้ แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีการแต่งตั้งให้ บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่งมี การประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริม บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการพิจารณาความ ดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมส่วน ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อย และไม่ทั่วถึงและการขาดการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไข ปัญหาคือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรง กับความรู้ความสามารถควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอควรสร้างขวัญและกำลังใจ ตามโอกาสอันสมควรและควรมีการวางแผนการประเมินผล และการปฏิบัติงานบุคลากร

จากผลการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่จะทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ บริหารงานบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นที่การให้ความรู้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบางรูปแบบโดยมุ่งหวังที่จะ ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลและทำให้เกิดบรรยากาศ ที่ดีในองค์กรของตน แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ทัศนคติที่เหมาะสมจะนำไปสู่งานและโครงสร้างองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ เชื้อต่อการพัฒนาตนเอง หรือ “ปัจจัยจูงใจ” ที่เกิดจากงาน ได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับค่ายกย่องชมเชยสำหรับ สิ่งที่ทำสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกด้วย

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม การรับรู้ของครูในโรงเรียน พบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวม มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็นว่ารระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการธำรง รักษาบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้น จากงานและด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของประทีปโตสารเดช (2555) ศึกษาเรื่องสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า (1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด (2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้าน การรักษาวินัยและวินัย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้าน การลาออกจากราชการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร พลโคตร (2548) ศึกษา เรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลากรของ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนหวานกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลเก็งผลการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนหวานมีการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลากร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนได้นำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรโดยนำแผนงานและ การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของ สถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันโครงการที่กำหนดไว้มา ดำเนินงาน และให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกัน บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น

ผู้บริหารควรออกนโยบาย ระเบียบ แผนงานและโครงการ การดำเนินงานเกี่ยวกับการว่าจ้างคน โดยแสวงหา คัดเลือก อบรม และพัฒนาตลอดจนการประเมินผล และการจ่าย ค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้องค์กรได้คนที่มีคุณสมบัติตรง ความต้องการ และมีประสิทธิภาพสูงและเป็นทรัพยากร ที่มีค่าตลอดเวลา

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลตามการรับรู้ของครูที่มีสถานภาพต่างกันทางด้าน เพศ ตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการรับรู้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย จันท์เหลือง (2548) เรื่อง ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบล เชียงใน อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหา ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจาก งานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่า มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลเชียงใน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้าน การบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของประทีปโตสารเดช (2555) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรีเขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศตำแหน่งระดับ การศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ใน การทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อน ให้เห็นว่าถึงแม้เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูต่างก็มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ครูอาจจะเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความสามัคคี ทำให้ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ประสบ ความสำเร็จอีกทั้งนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลปัญหาการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนจัดทำนโยบายหลัก การศึกษาและแผนปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การจูง ใจบุคคลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลการทำงานให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งและนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรนำสภาพการปฏิบัติ และปัญหา การบริหารงานบุคคลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการ บริหารงานบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามการ รับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด-สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ควรศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประสิทธิภาพต่อไป



### บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). **การคิดเชิงวิเคราะห์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วี อินเทอร์เน็ต.
- นภาพรพลโคตร. (2548). **การศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ดอนหว่านกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเก็ง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประทีป ไตสารเดช. (2555). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2). (2545). **ราชกิจจานุเบกษา**, 119(123ก), 16-21
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2546). **ราชกิจจานุเบกษา**, 120 (62ก), 1-30.
- วิเชียรวิทยอุดม. (2553). **พฤติกรรมองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ริธีร์ฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมพรใจคำปัน. (2555). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2557). **คู่มือการดำเนินงานบริหารงานบุคคลพระนครศรีอยุธยา**: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ:ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- อรทัย จันทรเหลือง. (2548). **ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชื่องใน อำเภอเชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม