บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ บริษัทเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม สมาคม หรือมูลนิธิ จะพบว่าการบริหารจัดการการภายในองค์กรทุกแห่งจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ระบบงาน ระบบเงิน และระบบคน การจัดการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ในแต่ละระบบต้องมีการวางแผนในแต่ละส่วนทั้งสิ้น โดยคำนึงถึงทั้งสภาพภายในและสภาพภายนอกขององค์กร (วรพงษ์ รวิรัฐ, 2546, หน้า 1) ระบบการบริหารบุคคล ถือว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารเพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงิน แม้จะมีความเพียบพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นอย่างไม่มีความรู้ความเข้าใจงานทุกอย่างถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง แต่ในการดำเนินการของกลุ่มบุคคล หน่วยงานหรือองค์การทั่วไปย่อมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายคือ ผู้นำฝ่ายหนึ่งและผู้ตามอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการควบคุมเป้าหมายขององค์การและการดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำครูทุกคนในโรงเรียน การบริหารจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(มาราณี สัสดีวงศ์, 2545, หน้า 1) จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียนั้นก็ขึ้นอยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จ ในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้บริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี

มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้เหมาะสมที่สุดและดีที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ประชารัตน์ โนนทนวงษ์, 2551, หน้า 2)

การวางแผนกำลังคนนั้น (Manpower Planning) เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน โดยเฉพาะอุปสงค์กำลังคน ด้านวิชาชีพและวิชาการ มีการคาดการณ์ ความต้องการกำลังคนในอนาคตกับอุปทานภายในองค์กร รวมทั้งหาช่องว่างระหว่างกำลังคนที่ต้องการกับกำลังคนที่มีอยู่ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางบวก และสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับกำลังคน สภาพปัญหาในปัจจุบัน ตลอดจนคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้สอดคล้องสัมพันธ์กับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมการทำงาน การมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายวิธีการและกระบวนการทำงานใหม่ การดำเนินการต่างๆ ที่สามารถรองรับเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ เช่น การสรรหาหรือการปรับลด การคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสิ่งจูงใจ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐและหน่วยงานทางการศึกษายังมีปัญหาในการวางแผนกำลังคน ซึ่งสรุปได้ คือ ขาดการวางแผนและติดตามการใช้กำลังคนอย่างเป็นระบบ วางแผนกำลังคนไม่สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดกลไกในการติดตามตรวจสอบการใช้กำลังคน ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลกำลังคน ขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพและสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ ความไม่สมดุลของกำลังคนรุ่นเก่าและกำลังคนรุ่นใหม่ ขีดสมรรถนะของกำลังคนไม่เหมาะสมกับสถานภาพการณ์และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคนที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังไม่ทั่วถึงและขาดจุดเน้น ผู้บริหารขาดความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงาน ก.พ., 2557, หน้า 7 - 11) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพิศ ศุภพงษ์ (2540, หน้า 94) พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาในโรงเรียนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในเชิงปริมาณมีครูบางสาขามาก แต่บางสาขาขาดแคลนมากเช่นกัน ส่วนในด้านคุณภาพปรากฏว่าครูยังไม่เป็นที่พอใจของสังคมเท่าที่ควร ปัญหาด้านการวางแผน การจัดสรรหาบุคลากร ผู้บริหารไม่สามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ เนื่องจากครูมีต่ำกว่าเกณฑ์ บุคลากรที่ได้รับมาไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการธำรงรักษาบุคลากรไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่เนื่องจาก

ขาดงบประมาณการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การใช้เกณฑ์ในการประเมินไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับผิดชอบทั้งหมด 7 อำเภอ โรงเรียนในสังกัด 166 โรงเรียน มีข้าราชการครู 1405 คน และมีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 26,559 คน แต่ละอำเภอมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้ อำเภอบางซ้าย ร้อยละ 5.54 อำเภอบางไทร ร้อยละ 2.36 อำเภอบางบาล ร้อยละ 4.63 อำเภอบางปะอิน ร้อยละ 4.18 อำเภอผักไห่ ร้อยละ 3.15 อำเภอลาดบัวหลวง ร้อยละ 5.24 และอำเภอเสนา ร้อยละ7.96 จะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาการขาดแคลนกำลังคน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2555 ก, หน้า 3-10) จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งได้กล่าวว่า “การวางแผนกำลังคนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งในปัจจุบันเขตพื้นที่กำลังประสบปัญหาขาดครู เนื่องจากในอีก 1-2 ข้างหน้าจะมีการเกษียณครั้งยิ่งใหญ่ของสำนักงานเขต ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงครูผู้สอน แต่ยังมีผู้บริหารสถานศึกษาอีกหลาย ๆโรงเรียนเกษียณด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะหมายความว่าในอนาคตข้างหน้าเขตพื้นที่จะต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอย่างแน่นอน” (นรินทร์ เชาว์ประสิทธิ์, 2557, 19 กันยายน) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรณู สีนิล(2552, หน้า 84) พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านบุคลากร คือ การขาดแคลนอัตรากำลังครู ครูมีภาระงานหนัก ครูสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ครูขาดการพัฒนาตนเอง ซึ่งกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (สพป.อย.2) (2554 ข, หน้า 16-17) ได้กล่าวสอดคล้องว่าการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีจุดอ่อนในเรื่องการวางแผนกำลังคนจึงทำให้ขาดแคลนครูวิชาเอกต่าง ๆ ที่จำเป็น ไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการในการทำงานทั้ง 4 งาน ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดนักการภารโรง และโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียนและยังสอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพมีความขาดแคลนบุคลากรครู ในขณะที่ภาพรวมของกำลังคนไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพที่ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครู (สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, หน้า 3)

จากสภาพปัญหาด้านการวางแผนกำลังคนที่กล่าวมา ซึ่งถือเป็นปัญหาหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและสนใจแก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาที่รับผิดชอบ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปส่งเสริมและปรับปรุงการวางแผนกำลังคนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลกำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนาการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของปัญหาหรือขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์/ข้อมูลในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

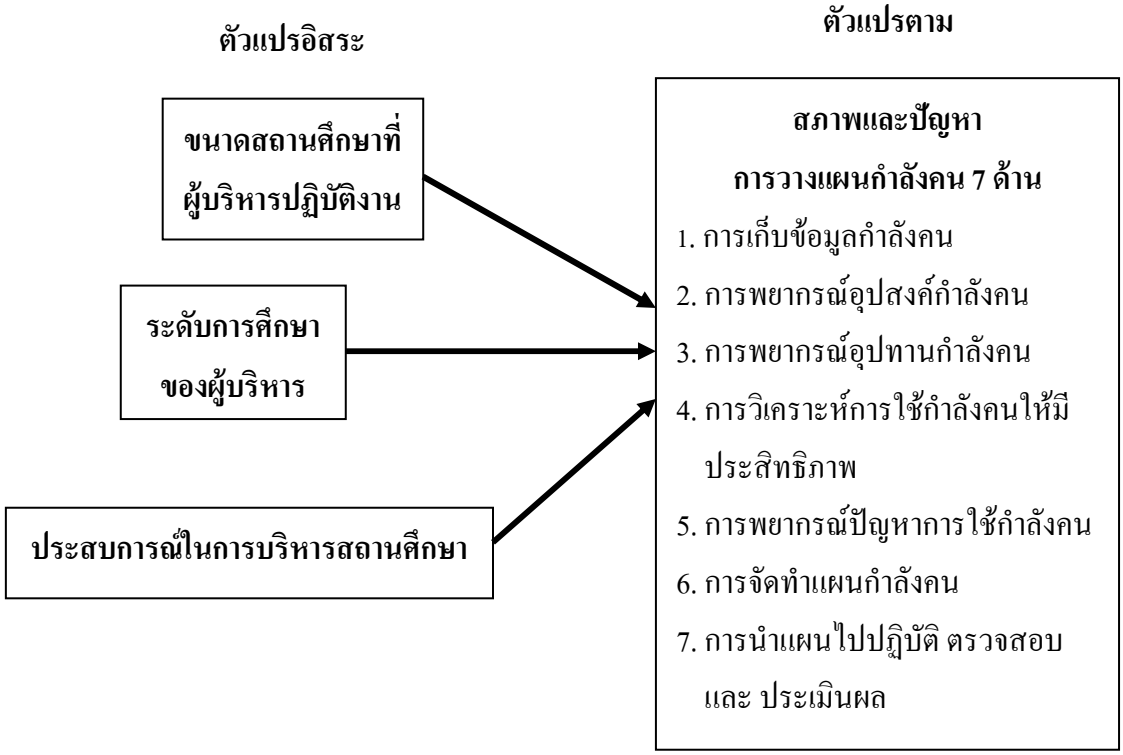
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 166 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กระบวนการวางแผนกำลังคน เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรตามจากแนวความคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 47) ; สุภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 71-73) ; สุดารัตน์ วงศ์นัฏจิรา (2545, หน้า 28) ; ศุภชัย ยาวะประภาษ (2546, หน้า 12) ; พะยอม วงศ์สารศรี (อ้างถึงใน ฉัตรชัย เทพขจร, 2551, หน้า 39) ; ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 78-80) ; (2552 หน้า 16) ; อนิวัช แก้วจำนง (2552, หน้า 82-83) ; สพป.อย.2 (2554 ก, หน้า 2) ; พะยอม วงศ์สารศรี (2554, หน้า 14) ;สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554, เว็บไซต์) ; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554, หน้า 79) ; และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2556, หน้า 14) ซึ่งสรุปตามขอบข่ายกระบวนการวางแผนกำลังคน ได้ 7 ด้าน คือ 1) การเก็บข้อมูลกำลังคน 2) การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน 3) การพยากรณ์อุปทานกำลังคน 4) การวิเคราะห์การใช้กำลังคน ให้มีประสิทธิภาพ 5) การพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคน 6) การจัดทำแผนกำลังคน 7) การนำแผน ไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล ส่วนการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรต้นผู้วิจัยได้ศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยของ พิชญ์ษิณี โฉมอัมฤทธิ์ (2553, หน้า 64) ; ประหยัด อุตตรา (2552, หน้า 61) ; สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 61) ; ปัญญา วาชัยยูง (2536, หน้า 62) ; สุรชัย โสภาพรม (2547, หน้า 44) ; อุทิศ ศรีประสงค์ (2547, หน้า 51) สรุปได้ 3 ประการ คือ 1) ขนาดสถานศึกษา 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการวางแผนกำลังคน ซึ่งเป็นการคาดการณ์เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและในเวลาอันเหมาะสมทั้งนี้ได้มาทั้งหมด 7 ด้าน จากการสังเคราะห์ ดังนี้

1.1 ด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่มีอยู่ในสถานศึกษา

1.2 ด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน หมายถึง การคาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต

1.3 ด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคน หมายถึง การคาดการณ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

1.4 ด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 ด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคน หมายถึง การคาดเดาถึงปัญหาที่อาจจะเกิดกับการบริหารบุคลากร

1.6 ด้านการจัดทำแผนกำลังคน หมายถึง แผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหาด้านกำลังคน ทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

1.7 ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตรวจสอบการดำเนินตามแผน และประเมินผลการดำเนินการตามแผน เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผน

2. สภาพการวางแผนกำลังคน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามการวางแผนกำลังคนทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การเก็บข้อมูลกำลังคน 2) การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน 3) การพยากรณ์อุปทานกำลังคน 4) การวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ 5) การพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคน 6) การจัดทำแผนกำลังคน 7) การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล โดยวัดจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยแบบสอบถามชนิดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ปัญหาการวางแผนกำลังคน หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการวางแผนกำลังคนทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การเก็บข้อมูลกำลังคน 2) การพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน 3) การพยากรณ์อุปทานกำลังคน 4) การวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ 5) การพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคน 6) การจัดทำแผนกำลังคน 7) การนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยวัดจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยแบบสอบถามชนิดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2557

5. ขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน หมายถึง การจำแนกประเภทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การจำแนกจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดว่าแผนงานทุกแผนของสถานศึกษาจะต้องผ่านความเห็นชอบในที่ประชุมจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการอนุมัติแผนงานต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารสามารถแบ่งได้ 2 ขนาด คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

7. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง จำนวนปีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน

2.. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนกำลังคนของสถานศึกษาต่อไป