

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2) ศึกษาปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3) เปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และ 4) เปรียบเทียบ ปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของผู้บริหารและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA : F-test) และการจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในด้านการจัดทำแผนกำลังคน รองลงมา คือด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนและมีการปฏิบัติในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนน้อยที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการศึกษาประวัติบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะกับวุฒิการศึกษา รองลงมา คือ เรื่องการจัดทำข้อมูลประวัติส่วนตัวเกี่ยวกับบุคลากร และมีการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการจัดทำข้อมูลข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

1.2 ด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในโรงเรียนในอนาคต 1 – 5 ปี รองลงมาคือ เรื่องการคาดการณ์จำนวนบุคลากร ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และมีการปฏิบัติต่ำสุดในเรื่องการคาดการณ์การโยกย้ายตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนในอนาคต 1 – 5 ปี

1.3 ด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการจัดทำข้อมูลโครงสร้างวุฒิและระดับการศึกษาของบุคลากรภายในโรงเรียน รองลงมาคือเรื่องการจัดทำข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมา 1 – 5 ปี และมีการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการจัดทำข้อมูลการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมา 1 – 5 ปี

1.4 ด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการระบุหน้าที่หลักของแต่ละตำแหน่งงาน รองลงมาคือเรื่องการตรวจสอบปริมาณงานที่มีอยู่ทั้งหมดของโรงเรียน และมีการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่อง การตรวจสอบผลการวิเคราะห์การใช้บุคลากร

1.5 ด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในโรงเรียน รองลงมาคือ เรื่องการคาดการณ์การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และมีการปฏิบัติต่ำสุดในเรื่องการคาดการณ์การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน

1.6 ด้านการจัดทำแผนกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการสำรวจสภาพบุคลากรในปัจจุบัน รองลงมา คือเรื่องการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคน และมีการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการตรวจสอบและคาดการณ์แผนงานในอนาคตของส่วนราชการ

1.7 ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติสูงสุดในเรื่องการลงมือดำเนินการตามการวางแผนกำลังคนแผนรองลงมา คือเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับภาระงาน และมี

การปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับ อนาคตของบุคลากร

2. ปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ใน ระดับน้อยโดยมีปัญหาสูงสุดในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคน รองลงมาคือด้านการนำแผน ไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล และมีปัญหาต่ำสุดในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาใน การปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการจัดทำข้อมูลข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล รองลงมาคือ เรื่องการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่อง การจัดทำข้อมูลประวัติส่วนตัวเกี่ยวกับบุคลากร

2.2 ด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมี ปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการคาดการณ์ความต้องการในอนาคตของต้นสังกัดเกี่ยวกับ บุคลากร รองลงมา คือเรื่องการคาดการณ์การโยกย้ายตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนในอนาคต 1 – 5 ปี และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากร ในโรงเรียนในอนาคต 1 – 5 ปี

2.3 ด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมี ปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการรวบรวมข้อมูลความต้องการบุคลากรทั้งเพศชายและหญิง ที่ผ่านมา 1-5 ปี รองลงมา คือเรื่องการจัดทำข้อมูลการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร ในโรงเรียนที่ผ่านมา 1 – 5 ปี และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการจัดทำข้อมูลการเกษียณ อายุราชการของบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมา 1 – 5 ปี

2.4 ด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพในภาพรวมมีปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย โดยมีปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการกำหนดวิธีการใช้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือเรื่องการประเมินความเสี่ยงของงาน และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการระบุ หน้าที่หลักของแต่ละตำแหน่งงาน

2.5 ด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการคาดการณ์การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รองลงมา คือเรื่องการคาดการณ์การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจากเขตพื้นที่ การศึกษาและมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในโรงเรียน

2.6 ด้านการจัดทำแผนกำลังคนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการวางแผนเตรียมบุคลากรเพื่อสืบทอดงานจากบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือเรื่องกำหนดจำนวนบุคลากรและตำแหน่งที่ต้องการ และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคน

2.7 ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาในการปฏิบัติสูงสุด ในเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับอนาคตของบุคลากร รองลงมา คือเรื่องการประเมินและตรวจสอบถึงผลกระทบของแผนต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และมีปัญหาในการปฏิบัติต่ำสุด ในเรื่องการลงมือดำเนินการตามการวางแผนกำลังคนแผน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังนี้ได้ดังนี้

3.1 ด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนไม่แตกต่างกันและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องการคาดการณ์แผนงาน/โครงการที่จำเป็นต้องทำในอนาคตไว้ล่วงหน้า 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 –10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนไม่แตกต่างกันและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 –10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องระบุนความรู้ความสามารถ/ความชำนาญของบุคลากรที่ต้องใช้ในแผนงาน/โครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 –10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องการคาดการณ์การโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน เรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในโรงเรียนและเรื่องการคาดการณ์การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนไม่แตกต่างกัน

3.6 ด้านการจัดทำแผนกำลังคน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องการคาดการณ์แนวโน้มและเป้าหมายด้านบุคลากรในอนาคตและเรื่องการวางแผนเตรียมบุคลากรเพื่อสืบทอดงานจากบุคลากรในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องการสำรวจสภาพบุคลากรในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรื่องการเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการจัดทำแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน

3.7 ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการลงมือดำเนินการตามการวางแผน

กำลังคนแผนและเรื่องการประชุมและตรวจสอบถึงผลกระทบของแผนต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีสภาพการวางแผนกำลังคนในด้านการนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีปัญหาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังนี้ได้ดังนี้

4.1 ด้านการเก็บข้อมูลกำลังคน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการจัดทำข้อมูลประสบการณ์การทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีปัญหาในการปฏิบัติ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการจัดทำข้อมูลประสบการณ์การทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนไม่แตกต่างกัน

4.2 ด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4.3 ด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์อุปทานกำลังคนไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการจัดทำข้อมูลโครงสร้างวุฒิ และระดับการศึกษาของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 1 - 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4.4 ด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกันและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการวิเคราะห์การใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรแต่ละบุคคลที่ผ่านมา เรื่องการคาดการณ์การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน เรื่องการคาดการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในโรงเรียน เรื่องการคาดการณ์ความยากง่ายของงานในโรงเรียน เรื่องการคาดการณ์ปริมาณงานทั้งหมดในโรงเรียน และเรื่องการคาดการณ์ปริมาณงานของบุคลากรแต่ละบุคคลภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนไม่แตกต่างกัน

4.6 ด้านการจัดทำแผนกำลังคน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จะมีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาด้านบุคลากร เรื่องการคาดการณ์แนวโน้มและเป้าหมายด้านบุคลากรในอนาคต เรื่องการตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร เรื่องการสำรวจสภาพบุคลากรในปัจจุบัน และเรื่องการศึกษาพิจารณา

และนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการกำหนดปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน และเรื่องการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 1 - 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนเรื่อง การกำหนดจำนวนบุคลากรและตำแหน่งที่ต้องการ เรื่องการพิจารณาเป้าหมายหลักในปีถัดไปของบุคลากรในโรงเรียน และเรื่องการเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 11 - 20 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4.7 ด้านการนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในด้านการนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลในภาพรวมไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกัน ในเรื่องการลงมือดำเนินการตามการวางแผนกำลังคนแผนและเรื่องการประเมิน และตรวจสอบถึงผลกระทบของแผนต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาในการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนในภาพรวม

ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันในเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับอนาคตของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน 1- 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีผลสรุปและการอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ จำนงค์การ (2551, หน้า 78) เรื่องสภาพการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร ซึ่งพบว่า สภาพการวางแผนกำลังคนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารเห็นความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนและงานวิจัยของสิรินพร วิทิตสุภาลัย (2549, หน้า 100) เรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า การวางแผนกำลังคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของก่อเดช หล้าจะนะ (2555, หน้า 108) เรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าด้านการวางแผนกำลังคนมีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2557, หน้า 19) ที่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน ได้กำหนดมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 และแนวปฏิบัติให้แก่ส่วนราชการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารและพัฒนากำลังคนของภาครัฐ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งทั้งหมดก็อาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ตอบสนองต่อสำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนทำให้สภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกๆด้าน

2. ปัญหาในการปฏิบัติการวางแผนกำลังคนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา (2553, หน้า 134) เรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาในการวางแผนกำลังคนโดยรวม อยู่ในระดับน้อย แต่ยังไม่สอดคล้องกับสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2556, หน้า 2) ซึ่งกล่าวไว้ว่า นับวันเรื่องกำลังคนได้กลายเป็นประเด็นที่ผู้บริหารของส่วนราชการต้องให้ความสำคัญโดยหลายเรื่องเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการทำงาน การมีคนสูงวัยมากขึ้นและมีแนวโน้มจะเกษียณอายุในอัตราที่สูงหรือแม้แต่คนที่มีอยู่ยังทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวังแต่เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. (2557, หน้า 19) ได้กำหนดนโยบายกำลังคนของรัฐในแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ.2557 – 2561 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ให้พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดเตรียมกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ ดำเนินการวางแผนกำลังคนให้มีบุคลากรที่เพียงพอ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้พัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงและมีความสามารถยุทธศาสตร์ที่ 4 ให้วางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวของเศรษฐกิจ และให้เสริมความรู้ด้านการวางแผนกำลังคนและการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมให้กับนักบริหารทุกภาคส่วน ซึ่งทั้งหมดอาจจะเป็นเพราะเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เห็นความสำคัญของปัญหาและดำเนินการตามนโยบายกำลังคนดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายกำลังคนในแผนงานของเขตพื้นที่การศึกษารวมถึงทุก โรงเรียนมีความตระหนักในปัญหาด้านกำลังคนดังกล่าว และให้ความสำคัญในการเตรียมการรับมือกับปัญหา จึงวางแผนและดำเนินการปรับปรุงการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษา ทำให้ปัญหาในการปฏิบัติตามการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับน้อยทุกๆด้าน

3. การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สาคร สิทธิโชติ (2549, หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีนโยบายสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติตามนโยบายการวางแผนกำลังคนในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้สภาพการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก ซึ่งก็อาจจะเป็นไปได้ว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มาหลายแห่ง และมีประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายมากกว่า ซึ่งในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานและอีกประการหนึ่งด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในอันดับที่สอง อาจจะเป็นไปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีให้ความสำคัญในด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลมากกว่าผู้บริหารระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการปฏิบัติในด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบ และประเมินผลสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. การเปรียบเทียบปัญหาของการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ที่มีขนาดต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกันมีระดับปัญหาการวางแผนกำลังคนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ประทีป โดสารเดช (2549, หน้า 130) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีปัญหาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนกำลังคนร่วมกับกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเก็บข้อมูลกำลังคนและด้านการจัดทำแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีโอกาสได้เรียนรู้ในการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนการเก็บข้อมูลกำลังคนและการจัดทำแผนกำลังคนจากสาขาการบริหารการศึกษาโดยผ่านกระบวนการทำวิจัย จึงทำให้ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะความสามารถในการพยากรณ์ปัญหาการใช้กำลังคนการเก็บข้อมูลกำลังคนและการจัดทำแผนกำลังคนจากเหตุผลดังกล่าว จึงคาดว่าส่งผลให้ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีปัญหาสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าเรื่องการจัดทำข้อมูลข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีการปฏิบัติต่ำสุด แต่มีปัญหาสูงสุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมการทำแผนกลยุทธ์การทำข้อมูลการวางแผนงานบริหารงานบุคคล เพื่อจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับอนาคตของบุคลากรมีการปฏิบัติต่ำสุด แต่มีปัญหาจากการปฏิบัติสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรในเรื่องการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมระหว่างสถานะปัจจุบันกับอนาคตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าเรื่องการจัดทำข้อมูลการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมา 1-5 ปี มีการปฏิบัติต่ำสุด แต่มีปัญหาในลำดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำข้อมูลการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านมา 1 – 5 ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานด้านกำลังคน

1.4 จากผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิบัติด้านการพยากรณ์อุปสงค์กำลังคนน้อยที่สุด แต่มีปัญหาสูงสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านการพยากรณ์อุปสงค์

กำลังคนให้ชัดเจน ให้สถานศึกษามีการคาดการณ์ต่างๆเกี่ยวกับกำลังคนในอนาคต เพื่อเตรียมการเกี่ยวกับปัญหาการวางแผนกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคู่มือการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการวางแผนกำลังคนของสถานศึกษา