

สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

The State and Problems on of Personnel Administration of School Administrators Group 1 - 2 Under The Secondary Educational Service Area Office 1

โกสินทร์ พูลสวัสดิ์¹ และ ชนมณี ศิลานุกิจ²

โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1¹

มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

Kosin Pullsawat¹ and Chonmanee Silanookit²

Santiratwittayalai School Under the Secondary Educational Service Area 1¹

Ramkhamhaeng University, Thailand²

Corresponding Author, E-mail : Nonga.nongou @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 450 คน ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.924 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่า ที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการออกจากราชการ และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ 2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา การ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

Abstracts

This research aimed to study and compare the state and problems of personnel administration of school administrators in group 1 - 2 under the Secondary Education Service Area Office 1, classified by educational level and school size. An example of this time was teachers in group 1 - 2 schools under the Secondary Education Service Area Office 1. Krejcie and Morgan The sample size of 450 people was obtained by using a hierarchical randomness method and simple random The research instruments were 5- level estimation scale questionnaire, consistency value 0.60 - 1.00 with confidence value 0.924. The statistics used in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation. One-way analysis of t-value and analysis of variance. And tested individually by the Scheffe method.

Findings: 1. The problem of personnel administration of school administrators group 1 - 2 under the the Secondary Education Service Area Office 1, overall, was at the moderate level. When considering each side, it was found that power rate planning and position determination very level as for recruiting, filling, appointment discipline and discharge from government service and enhancing efficiency in the performance of government service were at a moderate level. 2. The results of comparing the teachers' opinions on the condition of the personnel management problems of school administrators in group 1 - 2 under the Secondary Education Service Area Office 1 are as follows: Teachers with different educational levels and school sizes had opinions on the condition of the problem the personnel management of group 1 - 2 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect differed significantly at the .05 level.

Keywords: Personnel Administration ; Administrators ; The Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อเป็นการบริหารจัดการควบคุมดูแลภายในองค์กร โดยคำนึงถึงความพร้อม และความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา เป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา เพิ่มคุณภาพและ

ประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้มีส่วนที่รับผิดชอบดำเนินการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 31-32)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กร ได้กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ มาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มี หน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา กำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา ให้กับสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 67 แห่ง

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความหลากหลายทางด้าน ปริมาณของจำนวนผู้เรียน มีตั้งแต่สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้วย จำนวนของผู้เรียน และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อจำนวนของครูและบุคลากร ซึ่งการขาดอัตรากำลังจะส่งผล ต่อการบริหารจัดการในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูมีความรู้ ความสามารถไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ไม่มีบุคลากรในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดเรียน การสอนของสถานศึกษา รวมไปถึงครูได้ผลกระทบจากการทำงานหนักทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ทางด้าน ความรู้และวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 (2563 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรซึ่งมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบดูแลการบริหารงานบุคคลพบ ปัญหาอยู่มากในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาในฐานะฝ่าย บุคคลจึงมีความสนใจศึกษา สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อทราบถึง สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,191 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 450 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจ ซี และมอร์แกน (Kerjcie & Morgan. 1970. pp. 607-610.) แล้วจึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.924 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ คือ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการออกจากราชการ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 24 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในการแจกแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 21 – 30 ธันวาคม 2563 3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้ทั้งหมดจำนวน 450 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

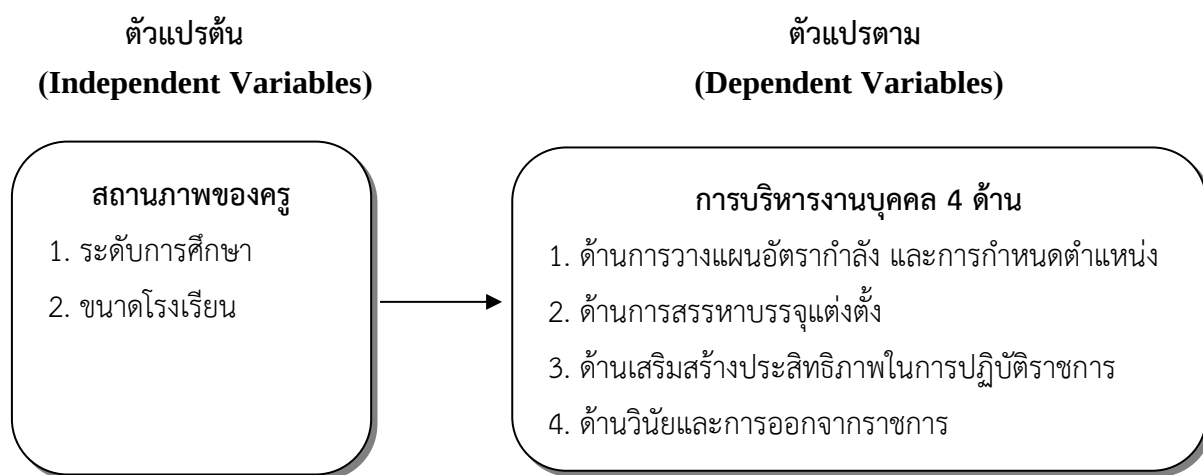
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) 1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูล สถานภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย **สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)** 1. ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) (Independent Samples) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม 2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's post hoc comparisons method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษสถานภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)			
การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.50	0.41	มาก
ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.48	0.45	ปานกลาง
ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.44	0.46	ปานกลาง
ด้านวินัยและการออกจากราชการ	3.47	0.45	ปานกลาง
รวม	3.47	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.48$) ด้านวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.47$) และ ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เรียงตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2 – 4

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)						
การบริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 313)		(n = 137)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.46	0.43	3.57	0.33	-2.43*	0.01
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.43	0.46	3.59	0.41	-3.55*	0.00
3. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.39	0.47	3.55	0.40	-3.57*	0.00
4. ด้านวินัยและการออกจากราชการ	3.43	0.48	3.58	0.38	-3.54*	0.00
รวม	3.43	0.43	3.57	0.33	-3.74*	0.00

* p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 450)								
การบริหารงานบุคคล	ขนาดโรงเรียน						F	p
	ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.71	0.32	3.61	0.27	3.13	0.32	156.72*	0.00
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	3.75	0.35	3.56	0.26	3.06	0.32	196.27*	0.00
3. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.68	0.37	3.54	0.36	3.04	0.34	143.97*	0.00

4. ด้านวินัยและการออกจาก ราชการ	3.70	0.36	3.61	0.29	3.08	0.39	139.86*	0.00
รวม	3.71	0.30	3.58	0.23	3.08	0.31	213.26*	0.00

* $p < .05$

จากตาราง 3 ครูที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดย ภาพรวม

การบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		ขนาดใหญ่ และใหญ่ พิเศษ	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.71	3.58	3.08
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.71	-	*	*
ขนาดกลาง	3.58	-	-	*
ขนาดเล็ก	3.08	-	-	-

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกขนาด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน กลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงาน บุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ งานจะสำเร็จได้นั้นล้วนเกิดจากการบริหารคนทั้งสิ้น ใช้คนให้เป็นใช้คนให้ถูก งานก็จะ

สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริการควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความสำคัญของงานบริหารงานบุคคลให้กับครูและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและลดความเสี่ยงจากการเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานบุคคลภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทร์พโยโสภณ, (2558 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับ ปานกลาง นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, (2559 : 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย คือ ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด สพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยภาพรวมมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปราย สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ สถานศึกษา ได้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน และยังมีควมยืดหยุ่นมากเกินไปสำหรับการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558 : 23) ทำเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งมีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยตรง ต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ โนริย์ ทร์พโยโสภณ, (2558 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.3 ด้านวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและ

บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดการ ติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรมของข้าราชการครูและ บุคลากร สอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ, (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.4 ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่ามีสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับ โนริย์ ทรัพย์โสภณ, (2558 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของครูและบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นในสายอาชีพของข้าราชการครูแล้วจะมีความรู้และความเข้าใจเฉพาะด้านมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้ได้รับรู้ถึงการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษามากขึ้น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่การทำงานโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเองนั้นคือด้านการบริหารจัดการตัวเองในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ วราพร พรหมแก้วพันธ์, (2557 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติ

ราชการพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติราชการต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบในเรื่องของบุคคล ทำให้สภาพการทำงานสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องกัน รวมไปถึงขนาดของสถานศึกษาก็มีผลต่อการบริหารจัดการงานบุคคลเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า จะประสบกับปัญหาในหลายเรื่อง เช่นการขาดอัตรากำลัง เมื่อสถานศึกษาขาดอัตรากำลัง ขาดกำลังคน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ก็จะมีตามมา ได้แก่ คนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัด การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ส่งเสริม การสนับสนุนให้บุคลากรก็จะทำได้ยากขึ้นเนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หรือการรักษา วินัยก็ตาม ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ สีวรรณ์ ไชยกุล , (2562 : 4) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง, (2562 : 27) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดมศึกษาเขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ศิริณาวรรณ ทุมคำ ,นริศนันท์ เดชสุระ. (2559 : 39) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควร ให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ล่วงหน้า สถานศึกษาควรมีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์กันตรงกลุ่มเป้าหมาย มีขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการต้องมีความเหมาะสมและตรงตาม ความรู้ความสามารถ และการโอนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาควรเหมาะสมและสอดคล้องกับแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของ ภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมผู้บริหารควรจัดการพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

4. ด้านวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมความรู้และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาทุก 6 เดือนผู้บริหารควรมีการ ติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรมของข้าราชการและ บุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียน

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี .

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริณภรณ์ ทุมคำ และนริศนันท์ เดชสุระ. (2559) . การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2563). การบริหารงานบุคคล. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: [https:// www.sesao1.go.th](https://www.sesao1.go.th)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.