

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคล
ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัย วรยุทธ นามวงศ์ **ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา ดร.อดุลย์ศักดิ์ สุนทรโรจน์ ประธานกรรมการ
ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์ กรรมการ
อาจารย์ทงชัย ลาภรัตนวิทยา กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับปฏิบัติและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพโดยรวมและ
รายด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติงาน
บุคคล ได้มาโดยกำหนดขนาดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มแบบ
แบ่งชั้น จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน
44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
เพื่อหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ F-test
(One-way ANOVA), t-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Duncan

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและ
การรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ
ตามลำดับ ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ย

ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า

- สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการการบริหารงานบุคคลแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคล มากกว่าสถานศึกษาอื่น ส่วนสถานศึกษาขนาดอื่นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการสถานศึกษาทุกขนาดมีระดับปฏิบัติแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับปฏิบัติมากกว่าขนาดอื่น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับปฏิบัติแตกต่างกับขนาดกลางและขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดอื่น ไม่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคลมากกว่าขนาดอื่น

- เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่สำคัญ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ ควรกำหนดครูให้ครบชั้น วางแผนกำหนดตำแหน่งล่วงหน้าและจัดสรรอัตรากำลังที่ขาดแคลน ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง จัดหาเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุ และจัดการสรรหาอย่างยุติธรรม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกด้าน สนับสนุนทุนในการศึกษาดูงาน และชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างโปร่งใส ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินัย ส่งเสริมสนับสนุนครู ที่ประพฤติเป็นแบบอย่าง และดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด ด้านการออกจากราชการ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาการออกจากราชการ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาอย่างเหมาะสม และดูแลรักษาบุคลากรให้อยู่ได้นานที่สุด

TITLE The Personnel Management in Schools under the Office of Kalasin Educational Service Area Region 2

AUTHOR Warayuth Namwong **DEGREE** M.Ed. (Educational Administration)

ADVISORS Dr. Adulyasak Soonthornrojana Chairman
Dr. Manit Anyabho Committee Member
Mr. Tanongchai Lapratana-witaya Committee Member

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2008

ABSTRACT

This research aimed to study and compare the personnel management in schools under the Office of Kalasin Educational Service Area Region 2. Dividing to schools sized and status as a whole and in following aspects. The samples were 168 schools by Kreijie & Morgan. There were chosen through stratified random sampling from administrators and teachers. The researcher constructed rating scale questionnaire of comprising 44 items, open-ended questionnaire. The correlation coefficient for reliability of the questionnaire was 0.97. The statistic used was percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variances and Duncan's new multiple range test and t-test.

The results of the research are as follows :

1. As a whole, the personnel management was at the moderate level. When each aspect was taken into consideration, it was found that one much level was reinforce created efficient works , three moderate level were discipline and permanence , power-rate and assign position planning , withdraw. Where as choose and appoint aspect was at the little level.
2. In comparison, in different sized schools , As a whole were significantly different at .05 level. When each schools sized considered, it is found that the large size schools performed the activities grater than the others , the another size schools were no significant. When each aspect was taken into consideration, it was found that both were significantly different at .05 level. Power-rate and assign position planning , choose and appoint , reinforce created efficient

works the large size schools were significantly different at .05 level and performed the activities grater than the others. And the another were no significant. Discipline and permanence and withdraw each size schools were significantly different at .05 level. The large size schools performed the activities grater than the others.

In different status, As a whole were significantly different at .05 level. When each status considered, it is found that 3 aspects were significantly different at .05 level except withdraw aspect.

3. The recommendation are following: Power-rate and assign position planning were must assign fully teacher, advance planning and provide lack of teacher. Choose and appoint were participation by community, search for officer and justice search. Reinforce created efficient works were self-development reinforce, visual education capital reinforce and transparent standard evolution explaining. Discipline and permanence were discipline knowledge public relation, good ideal supporting and strict performing. Withdraw were appoint committee considered withdraw, communication participation and permanence Personnel.