

ชื่อเรื่อง การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย ชชนม์คเชษฐ มุลผลึก

ปริญญา ร.ป.ม.

กรรมการที่ปรึกษา ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ

กรรมการ

อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 216 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยที่ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ด้านจิตสำนึก
ในการบริการประชาชน ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเองและงาน ด้านทัศนคติและพฤติกรรม
ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านระบบคุณธรรม และด้านระบบการ
ประเมินสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล และด้านระบบ
จริยธรรม

2. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ควรให้ความสำคัญกับชุมชนและท้องถิ่นด้วยโดยให้คนในชุมชนหรือท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมกับการนิเทศงาน ควรปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าตัวชี้วัด ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่และพื้นที่การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานในการให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากร และควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนในการลงโทษบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

TITLE : The Personnel Development Performance of Non-Formal Education Office,
Kalasin Province

AUTHOR : Mr. Kachonkached Moonphug

DEGREE : M.P.A.

ADVISORS : Dr. Sanya Kenaphoom
Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon
Mr. Watcharin Sutthisai

Chairman
Committee
Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The purposes of the research were to study and to compare the personnel development performance of non-formal education office, Kalasin Province including their suggestions. The samples of the research were 216 personnel of the non-formal education offices, Kalasin Province selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was five rating scale questionnaire with the reliability value at .91. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA with the statistic significance level at .05

The results of the research were as follows ;

1. The personnel development performance of non-formal education office, Kalasin Province as a whole was found at high level. As considered by aspects, Eight aspects were rated at high level. They were the supervision, the sense of people service, the work and self responsibility, the vision and behavior, the officer ability, the efficiency, the virtue and the efficiency evaluation. Two aspects were rated at moderately level. They were the effectiveness and the morality process.

2. As comparison of the personnel development performance as the opinion of the personnel of non-formal education office, Kalasin Province classified by gender, age, educational level and status, it was found not different.

3. The suggestions proposed were as follows ; the locality people should be allowed to take part in the work supervision, the selection examination should be improved by computer checking, the personnel should be officially allowed to have virtue trained, the personnel who did not pass the index work performance should be trained, the personnel should be transferred to a new work annually, the personnel should be invited to take part in personnel development planning, the method of personnel evaluation should be varied, there should be the activities for the personnel to promote the good attitude to the organization, the best service personnel should be award and the personnel who were not responsible for work should be punished.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY