

ชื่อเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24

ผู้วิจัย สมคิด มะธิปะโน ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา รศ.ดร. สมเจตน์ ภูศรี ประธานกรรมการ
อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 105 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.37 – 0.80 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ F-test (One – way ANOVA) และ t-test (Independent Sample)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบฯ และประธานคณะกรรมการฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการสรรหาพนักงาน เสนอแนะและ
ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามารับหน้าที่ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และ
คัดเลือกอย่างถูกต้องตามกระบวนการและโปร่งใส บุคลากรควรมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง
ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถอุทิศตนให้กับงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีความ
มุ่งมั่นในการปรับปรุงหลัก วิธีการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรมีการจัดประชุมทาง
วิชาการกับหน่วยงานอื่นเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ
หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันอันจะนำไปสู่ศักยภาพของผลงานที่ดีของบุคลากร
และหน่วยงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Problems in Personnel Administration in the Educational Institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24

AUTHOR : Somkid Matipano **DEGREE :** M.Ed. (Educational Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Somjet Poosri Chairman
Mr. Sutat Kaewkham Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

ABSTRACT

The research aimed to study the problems in personnel administration in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24. The sample comprised educational institution administrators, teachers who were in charge of personnel administration work group, and the chairpersons of the basic education institution committees in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24 in the academic year 2010, totally 105 persons. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan table. The instrument used in the collection of data was a rating scale questionnaire with the discrimination power ranging from 0.37 to 0.80, and the total reliability was 0.96. The data analysis employed a ready-made computer program to find percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing employed F-test (One-way ANOVA) and t-test (Independent sample).

The results are as follows:

1. The educational institution administrators, the teachers who were in charge of personnel administration work group, and the chairpersons of the basic education institution committees in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24, saw that the problems in personnel administration, on the whole and by aspect, was in the moderate level. Ranked in ascending order according to the value of the mean, the top 3 aspects are: the aspect of discipline and disciplining, the aspect of manpower planning and designation, and the aspect of enhancing work efficiency.

2. The comparison of the opinions on the problems in personnel administration in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24 revealed that the personnel who had a different status and worked in an educational institution of different size had a different opinion the problems in personnel administration in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24 with statistical significance at the level of .05.

3. The recommendations on the personnel administration in the educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 24 are as follows: the personnel should take part in the recruitment of officers, make suggestions and examine the qualifications of the personnel who would take charge of the work to make sure that the qualifications respond to the objective of the organization, and make selection in accordance with the process set, and with transparency. The personnel should be interested in developing themselves to their maximum capacity and fully devote themselves to the work they are in charge, and they should be determined to continuously improve the principles and methods of work. In addition, the administrators should regularly work hand in hand with other organizations to organize academic conferences in order to exchange ideas and opinions concerning the work of organizations that have similar work. Doing this would lead to the potentiality of good performance of the personnel and the organization.