

ชื่อเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัย รณกฤต รินทะชัย

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา ดร.จำเนียร พลหาญ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รศ.สมชาย วงเกษม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบงานบุคลากร หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ มีระดับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 กลุ่มประชากรจำนวน 140 คน โดยนำมาสังเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรแก้ไขหลักเกณฑ์อัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ต้องอิงหลักเกณฑ์จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามจำนวนนักเรียนและห้องเรียนเท่านั้น แต่ควรกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบจำนวนตามภารกิจงานในหน้าที่ของสถานศึกษา และจำนวนครูมีจำนวนครบทุกวิชา

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการสอบแข่งขันให้เกิดความยุติธรรมโดยให้องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสอบแข่งขัน และเปิดเผยการดำเนินการในทุกขั้นตอน และโรงเรียนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งโรงเรียนเป็นนิติบุคคล โรงเรียนควรจะเป็นผู้บริหารบุคลากรเอง เช่น การโยกย้าย การบรรจุแต่งตั้ง แต่ให้อยู่ในกรอบของกฎหมายที่กำหนด

ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ควรแบ่งภาระงานรับผิดชอบในโรงเรียนให้เกิดความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีการประชุมมอบหมายงาน การนิเทศ ติดตามงาน การให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่าง ๆ เช่น ระเบียบการเงิน การพัสดุ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนโดยการจัดอบรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโรงเรียนจัดอบรม หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการอบรม ผู้บริหารโรงเรียน กำกับ ดูแล ให้กำลังใจ ขยายผลความรู้แก่บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดความชัดเจนทุกคน

ด้านการออกจากราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ อีกทั้งเขตพื้นที่การศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้เกษียณอายุราชการ เกี่ยวกับ เรื่อง สวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

TITLE : A Study of Personnel Administration under the Secondary Educational Service Area Office 26

AUTHOR : Ronnakrit Rintachai DEGREE : M.Ed (Educational Administration)

ADVISORS : Dr. Chumnian Pollaharn Chairperson
Assoc.Prof.Somchai Wongkasem Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2014

Abstract

The objective of this research was to study and compare the opinion of the personal administration under the Secondary Educational Service Area Office 26. The samplers were school directors, school vice directors, heads of personnel administration department and the education officers who were responsible for personnel administration in the school under the Secondary Educational Service Area Office 26. The instruments used for this research were the 40 items questionnaire with reliability of 0.87, statistical analysis in percentage and standard deviation and did focus group interviews that concluded in descriptive analysis to find the way to solve personnel administration problem of the schools.

The results were as follows:

1. The opinion of the personnel administration problem of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 26 was at medium level.

2. The comparison of the opinion in the personnel administration problem of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 26 included school directors, school vice directors, heads of personnel administration department and the education officers who were responsible for personnel administration in the school who were responsible for personnel administration in the school, the difference was statistically significant at 0.05

3. The way to solve personnel administration problems of education institute under the Secondary Educational Service Area Office 26 was as follows:

In term of the human resource and manpower management, it should improve criteria without criterion-referenced in a number of government teachers, education officers, students, and classrooms but should set a number

of government teachers and education officers sufficiently with the school department and school substance learning group that would not cause personnel administration problem and learning problem. It would be better for students' development that followed the school standard.

In term of human resources recruitment and placement, it should manage the teacher placement examination, cooperate with the other organization, and reveal process of teacher placement examination fairly that would be justice and confidence to the teacher placement examination. Also, the school was not independent for personnel administration; it should manage the personnel administration such as transferring, appointing by the school as juridical person under the legal framework with the suitable criteria for school personnel administration freely.

In term of performance improvement, it should divide work and responsibility clearly and suitably with person ability by meeting, supervision, and encouragement that would make the government teachers and education officers work efficiently and effectively.

In term of discipline, it should support government teachers and education officers to understand the rules and regulation such as monetary management rules, supply management rules, teaching professional ethics clearly by training workshop from the school or the Secondary Educational Service Area Office. The school directors should manage, control, encourage and expand the results of training workshop to the others. Thus, the school director should be the role model to government teachers, education officers and other people too.

In term of retirement, it should support and encourage to the government teachers and education officers who were early to retire. The Secondary Educational Service Area should manage of facilities and services such as social welfare and the life after retirement to government teachers and education officers.