

ชื่อเรื่อง	สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21
ผู้วิจัย	ภัทรวดี ตริโษษฐ์
คณะกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน และหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,981 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$)

2. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการ แต่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่นำเสนอเพื่อการพัฒนามี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

คำสำคัญ : สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล

TITLE	States, Problems and Developmental Personnel Management at the School under the Secondary Educational Service Area Office 21
AUTHOR	Phattharawadee Treadod
ADVISORS	Asst.Prof.Dr.Watana Suwannatrai Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2016

ABSTRACT

This research aimed to investigate states and problems on personnel management, compare states and problems on personnel management as perceived by the school administrators, heads of the personnel management section and teachers with different status and different school size and different working experience, and find out guidelines on personnel management. The population consisted of 1,981 school administrators, heads of the personnel management section and teachers from 56 schools altogether. The target group comprised 168 school administrators, heads of the personnel management section and teachers. A tool used was a 5-level rating scale questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, and F-test (One-Way ANOVA) were employed to analyze data.

The findings were as follows:

1. The states of personnel management in the schools in the opinions of the school administrators, heads of the personnel management section and teachers, in general, were at the high level ($\bar{X} = 3.97$). The problems were at the low level ($\bar{X} = 2.04$).

2. The states of personnel management in the schools as perceived by the school administrators, heads of the personnel management section and teachers classified by positions attained showed no significant differences. When separately considered, it was determined that the recruitment and the appointment were significantly different at the .01 level. The rest were not different. In terms of problems, there were no significant differences in general and in particular.

3. The states of the personnel management in the perception of the school administrators, heads of the personnel management section and teachers classified by school size revealed that, as a whole, showed no significant differences. When separately considered, it was found that the recruitment and the appointment significantly differed at the .01 level of significance. There were no significant differences in the rest. The problems, in general and in particular, showed no significant differences.

4. The states of personnel management in the opinions of the school administrators, heads of the personnel management section and teachers classified by working experience indicated that there were no significant differences in general. In the rest, there were no significant differences. When each aspect was considered, the recruitment and the appointment were significantly different at the .01 level. In case of problem, there were no significant differences as a whole and in each aspect.

5. The guidelines on the personnel management in the schools to be employed for the development included the following 3 aspects: recruitment and appointment, discipline and discipline attainment, as well as termination of being government official.

Keywords : States and Problems on the Personnel Management

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี