

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นายกฤตชยา วิเชียรเพริศ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชัย จงกลนี้)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เรณู คุปต์ขันธ์)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามกลุ่มงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 452 คน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 213 คน ครูผู้สอน 213 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง หาค่าความเที่ยงได้ 0.89 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 426 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.25 การวิเคราะห์ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัย

1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในด้านการสรรหา โรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกครู ครูใหม่ที่ได้มาเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่และได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในด้านการบำรุงรักษาผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตามหลักการของการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่และเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ได้ผลดีอย่างมากคือการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูให้มาก ในด้านการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด ในด้านการให้พ้นจากงานครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายไปมากที่สุด

2) สภาพการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ในด้านการสรรหาด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงานไม่มีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกันตามขนาดของโรงเรียน ส่วนในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีความแตกต่างกันคือโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในระดับที่น่าพึงพอใจกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่เหลือนอกนั้นมีสภาพการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่พบบ่อยมากในด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ การบรรจุหรือย้ายครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรได้แก่โรงเรียนขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ในด้านการให้พ้นจากงานมีปัญหาเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ย้าย

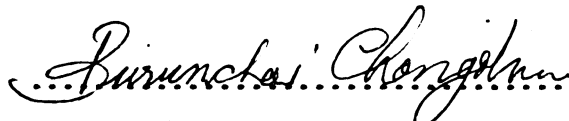
4) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ในด้านการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงานพบว่าเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) การศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แนวทางที่ถูกเสนอให้แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรควรดำเนินการเกลี้ยอัตรากำลังที่เหมาะสมให้แล้วเสร็จในระดับอำเภอด้านการบำรุงรักษาบุคลากรผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนควรได้รับการทบทวนความรู้เป็นประจำเพื่อให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ด้านการให้พ้นจากงานผู้ที่ออกจากราชการควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน นับจากวันพ้นตำแหน่ง

THESIS TITLE : A STUDY OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE PRIMARY
SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF KALASIN PROVINCIAL
EDUCATION OFFICE

AUTHOR : MR.KRITCHAYA VICHAENPRERT

THESIS ADVISORY COMMITTEE :

.....Chairman
(Associate Professor Dr.Burunchai Chongolnee)

.....Member
(Associate Professor Ranu Kuptusthein)

ABSTRACT

The main purpose of this research was to study the personnel administration in the primary schools under the jurisdiction of Kalasin Provincial Primary Education Office. The specific objectives were (1) to study the current situation, and problems concerning the practices; (2) to compare the problems on the bases of school sizes and clusters; (3) to find out ways to rectify, improve, and develop the practices.

The sample subjects consisted of 213 school administrators, 213 teachers who were randomly selected from 226 primary schools. The instrument used for collecting data was a set of questionnaires, with having a reliability of 0.89, which was developed by the researcher. The earned data were analysed by a program computer SPSS/PC⁺ to acquire precentages, arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test and F-test values.

Findings :

1. It was found that the primary school administration had no preference to recruit and select new teachers; most of them were transferred from other schools or from related educational sectors that did not meet the need of the school necessity. Concerning the personnel retention matter, the administrators exercised the personnel principle accordingly to their management; and the sample subjects believed that the most effective assistance to keep the teacher personnel to retain their work was to support their initiative mind. In the development measure, the training function was recommended by the subject sample. The problem concerning the teacher leaving thier work, the research finding showed that they did it most by transferring.

2. It was found that there were statistically significant differences when the personnel administration and work removing practices were compared on the bases of school sizes and clusters. But it was found that the large school achieved more satisfactorily than the small sizes in the matter of retention practices; the rest were found no differences.

3. The problems schools encounterred the most were the problems of assigning and removing to a suitable post to serve the needs of the school. The other problems found were the lacks of appliances, instructional media, and budget. In the matter of the teacher request to remove to a better post, the merriit system was required to apply rightfully.

4. It was found that there were no statistically significant differences when the school sizes were and clusters were compared on the bases of recruitment, retention, development, and removal.

2

5. In the matter of rectifying, improving, and developing, it was found that the teacher recruitment, removal and morale were recommended to practise fairly. In the development measure, the teacher should be provided the academic inservices in order to keep up with new technology repeatedly. And when the teachers left post or retired, the pension premium should be completed within one month after leaving the office.