

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 267 คน ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากร และติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัญหาที่พบคือ มีบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยและไม่ทั่วถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ข้อเสนอแนะ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

This study investigated personnel administration in Educational Institutions attached to Chiang Mai Municipality. Population are administrators and teachers in Chiang Mai Municipality schools during first semester of the 2007 academic year. The instrument used was a questionnaire with items covering essential of the topic. The collected data were then analyzed through applications of frequency and percentage, means and standard deviation.

Findings were as follow:

The state of personnel administration, there are the personnel plan in strategy plan, planning to use the personnel in specially work, appointing the personnel to performing the task clearly, meeting and seminar, giving opportunity to personnel for the higher education, let everyone participated in working, to make moral and motivation, there is also the performance evaluation which usually evaluate closely. As for problems found. They were lack of needed personnel, do not put the right man in the right job, the personnel development is not cover, lack of the welfare to support the personnel, the performance evaluate with no justice and the personnel did not participated to set criteria for work performance. For suggestion: Should present the data of lack personnel to original affiliation, should put the right man in the right job, should allocate the budget to support the development of personnel enough, should make the moral support and should evaluate justly which can be check.