

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่อง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม	
ผู้วิจัย	สินธุ์ แสงเนตร	ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ประทวนโคตรสาร	ประธานกรรมการ
	ดร.นิตยา กลางขันธ์	กรรมการ
	อาจารย์สุรวาท ทองบุ	กรรมการ

สถาบันราชภัฏมหาสารคาม 2545

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ใน 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจำนวน 19 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 19 คน ลูกจ้าง 19 คนเป็นประชากรและครู อาจารย์ จำนวน 81 คน โดยการสุ่มจากตารางเลขสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และหาค่า t-test (Independent Samples Test) ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยแต่ละด้านมีค่าร้อยละมากที่สุดและน้อยที่สุด ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ได้แก่ จัดทำแผนอัตรากำลังคนทุกปี(76.68) จัดทำบางปี

(10.53) ดำเนินการสำรวจข้อมูลบุคลากรทุกครั้ง(57.90) ไม่ได้ดำเนินการ(5.26) รายงานแผนอัตรากำลังครูขาดแคลนทุกครั้ง(63.16) รายงานเมื่อสำรวจ(36.84) รายงานระบุคุณสมบัติและวิชาเอกที่ต้องการ(78.95) ไม่ได้ระบุ (5.26) ได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการเป็นบางครั้ง(42.10) และตรงตามต้องการ(26.32) มีและไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอนครู(42.10) มีบางครั้ง (15.80)

1.2 ด้านการธำรงรักษามูลค่าครู ได้แก่ จัดปฐมนิเทศครูใหม่โดยฝ่ายบริหารและหัวหน้าหมวดฝ่ายในโรงเรียนบางครั้ง(47.37) ไม่ได้จัด(21.05) ต้อนรับบุคลากรที่มาใหม่ทั้งโรงเรียน (47.37) จัดเฉพาะหมวด(10.53) วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูอาจารย์ทำงานเป็นปีการศึกษา (36.84) ไม่มีการจัด(10.53) การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมตรงกับวิชาเอกเพราะครูไม่เพียงพอ (73.69) ไม่เหมาะสม(5.26) การเฉลี่ยคาบสอนใกล้เคียงกันและขึ้นกับจำนวนบุคลากร(47.37) ครูบางคน เช่น ทัสตุ การเงินได้คาบสอนน้อย(5.26) นิเทศภายใน 1 ครั้ง/ภาคเรียน(47.37) ไม่มีการนิเทศ(10.50) ประเมินผลเป็นครั้งคราว(57.89) ไม่มีการประเมินผล(10.53) รับการประเมินและนิเทศจากศึกษานิเทศก์จังหวัดและเขตการศึกษา(36.84) ไม่ได้รับการประเมิน(10.53) ประเมินผลการทำงานโดยคณะกรรมการ(42.10) ประเมินโดยหัวหน้าหมวด(21.05) ประเมินต่อเนื่อง 1 ครั้ง/ภาคเรียน(42.10) ไม่มีการประเมิน(10.53) การพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผู้บริหาร(52.63) ขึ้นกับคณะกรรมการโรงเรียน(15.79) แจกสนับสนุนให้ครูเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาอาชีพ(73.68) ไม่มีการตีตประกาศ(10.53) เชิญวิทยากรมาอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการ(47.37) จัดงบประมาณสนับสนุน (21.05) ขาดแคลนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ (78.95) เพียงพอ (15.79) การจัดเวรยาม(68.42) จัดสารวัตรนักเรียน(5.26) โกล่เกลี่ยความขัดแย้งโดยเรียกเข้าไปคุยทั้งสองฝ่าย(57.89) ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร(10.53)

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม(78.95) ไม่สนับสนุน (5.26) สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ (89.74) ไม่สนับสนุนหรือลด(5.26) จัดส่งครูเข้าประกวดและส่งเสริมครูทำผลงานทางวิชาการ(47.37) ให้ครูจัดชั่วโมงผลงานของตนเอง(5.26) จัดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เป็นบางครั้ง(68.42) ไม่เคยจัด (10.53) เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานเต็มที่(73.68) แล้วแต่ความสมัครใจ(5.26) มีการประสานงานให้ความร่วมมือ(68.62) กำหนดเกณฑ์บังคับและทุกคนเต็มใจ(15.79) จัดให้ศึกษาในสถานศึกษาอื่นนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน (42.10) ให้เรียนรู้งานฐานะผู้ช่วยก่อน(10.53)

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ได้แก่ แจกให้ครูทราบเรื่องการย้ายโอน(73.69) ไม่สำรวจ(5.26) ใช้จำนวนเกณฑ์อัตราครูขาดเกินในการพิจารณาย้าย(36.84) ตามความ

เหมาะสมและผู้บริหารเห็นชอบ(31.58) ใช้ครูที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มที่(36.84) ลูกจ้างทำงานคุ้มค่า และครูมีอัตราไม่เกินเกณฑ์(31.58) พิจารณาลงโทษตามความถูกต้องและเหตุผล(52.63) ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด(21.05) ช่วยเหลือผู้พ้นจากงานตามกำลังสามารถ(52.63) ให้การส่งเสริมสนับสนุน(15.79)

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.68$ S.D.= 76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{x} = 2.91$ S.D.=78) ด้านการอัตรารักษาบุคลากร ($\bar{x} = 2.74$ S.D. =82) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{x} = 2.50$ S.D. =94) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 2.41$ S.D. =82) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.69$ S.D. = 1.23) ไม่ได้รับการบรรจุครูใหม่ตรงตามวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ($\bar{x} = 3.22$ S.D. =1.15)และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิชาเอกให้ตรงกับโรงเรียนต้องการ ($\bar{x} = 3.20$ S.D.= 1.05)

3. การเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและอายุราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

Title	Current State and Problems of Personnel Administration in Small-sized Secondary Schools under Mahasarakham Office of General Education.		
Author	Sin Saengneth	Degree	M.Ed. (Educational Administration)
Advisors	Asst.Prof. Pratuan Kotsan		Chairman
	Dr. Nitaya Klangchane		Committee
	Mr. Surawat Thongbu		Committee

Rajabhat Institute Mahasarakham, 2002



ABSTRACT

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

The purposes of this research were to study and compare the current state and problems regarding personnel administration in small-sized secondary schools under the Office of General Education of Mahasarakham. The study focused on 4 aspects of personnel administration: personnel recruitment, personnel maintenance, personnel development, and retirement. The subjects for this study were 19 administrators, 19 employees and 81 teachers from 19 small-sized secondary schools, selected through a sample random sampling. The instrument used for the study was a researcher-constructed checklist and rating-scaled questionnaire with .98 correlation coefficient for reliability. The statistics used were frequency, distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and t-test.

The results of the study were as follow:

1. Regarding the current state of personnel administration in small-sized secondary schools under the Office of General Education of Mahasarakham, the highest and lowest percentages for each aspect were as follow:

1.1 Personnel Recruitment: manpower utilization planned every year (76.68), some years (10.53); personnel data survey always implemented (57.90), not

implemented (5.26); manpower shortage always reported (63.16), reported whenever surveyed (36.84), qualifications and major-field preference specified(78.95), not specified (5.26); major-field teachers sometimes acquired (42.10), acquired as needed (26.32); participating in teacher transfer (42.10), sometimes participating (15.80).

1.2 Personnel Maintenance: orientation for new teachers sometimes organized by administrators and division heads (47.37), not organized (21.05); welcoming all new personnel organized(47.37) , organized by concerned division (10.53); teachers' work operation planned for each academic year(36.84), not planned (10.53); due to shortage, personnel not properly placed according to major fields (94.74), properly placed (5.26); teaching loads averaged according to number of personnel (47.47), some personnel receiving low teaching loads (5.26); internal supervision one time per semester (47.37), no internal supervision (10.50); evaluation sometimes conducted (57.89), not conducted (10.53); supervised by provincial and divisional supervisors (36.84), not supervised (10.53); work operation evaluated by committee (42.10), evaluated by department heads (21.05); continuous evaluation conducted one time per semester (42.10), not conducted (10.53); merit for promotion considered by administrators (52.63), by school committee (15.79); job promotion exams supported and announced (73.68), not announced (10.53); specialists invited to academic workshops (47.47), budget allocated (21.05); shortage of instructional equipment (78.95), sufficient (15.79); school patrol provided (68.42), student patrol provided (5.26); conflicts compromised by private discussion (57.89), by written document (10.53).

1.3 Personnel Development: personnel training well supported (78.95), not supported (5.26); further studies supported (89.74), not supported (5.26); teachers sent to academic training and contests (47.37), teachers supporting themselves (5.26); academic specialists sometimes invited(68.42), never invited (10.53), teachers' full work potential allowed (73.68), on voluntary basis (5.26); work co-ordination for co-

operation (68.62), regulation determined and willingness aimed (15.79); work learned through external studies (42.10), work learned through being assistants (10.53).

1.4 Personnel Retirement: teacher transfer surveyed (73.69), not surveyed (5.26); teacher shortage and oversupply considered for transfer (36.84, according to administrators (31.58); available teachers fully utilized (36.84), teachers not oversupplied and contract teachers fully utilized (31.58), penalty properly processed (52.63), rules and regulations strictly observed (21.05); assistance for retired personnel fully provided (52.63), support given to retired personnel (15.79)

2. Personnel Administration Problems: findings revealed that the overall problems were at a moderate level ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 76). When individual aspects were analyzed, problems were found in the following areas. Listed respectively in descending order, these were personnel recruitment ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 78), personnel maintenance ($\bar{x} = 2.74$, S.D. = 82), personnel retirement ($\bar{x} = 2.50$, S.D. = 94), and personnel development ($\bar{x} = 2.41$, S.D. = 82). The top three problems found at the highest level were insufficient budget for personnel development ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 1.23), new teachers not placed according to major fields required ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 1.15), and not participating in specifying required major fields ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 1.05).

3. Regarding comparison of problems in personnel administration in small-sized secondary schools under Mahasarakham Office of General Education, the study indicated that there was not a significant difference in personnel administration problems, regardless of their position, sex, educational qualification and age.