

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์                    การบริหารงานบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม  
 ชื่อผู้เขียน                                นายคำพันธ์ อัครเนตร  
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต               สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม	ศรีจันทร์ดร	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. สุกานดา	ตปนียางกูร	กรรมการ
อาจารย์ อองอาจ	โฆษะชอุณหันธ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม (2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้าน และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 582 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามตารางสุ่มของดาร์วิน เฮนเดล (Darwin Hendel) ได้ผู้บริหารจำนวน 226 คน ครูสายผู้สอน จำนวน 356 คน รวมทั้งสิ้น 582 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยหลักและทฤษฎีการบริหาร จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ด้าน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ได้ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ด้าน

3. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม มีดังนี้

3.1 การสรรหาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรบางตำแหน่ง ควรจะลดคะแนนประเมินในการสอบเลื่อนตำแหน่งสายบริหาร ระดับโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหาน้อย สรรหาบุคลากรได้ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน จัดสรรอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน บุคลากรที่ได้รับขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่วนกลุ่มครูผู้สอนเห็นว่า ไม่มีการวางแผนกำลังคนไว้อย่างเป็นระบบ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรบางตำแหน่ง ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสรรหา โอนไปสังกัดอื่นได้ยาก

3.2 การพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ในแต่ละสายงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับทุนต่าง ๆ ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่วนกลุ่มครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารไม่เห็นความ

สำคัญของการพัฒนา การขออนุญาตลาศึกษาต่อมีขั้นตอนมากยุ่งยากแก่การปฏิบัติ

3.3 การบำรุงรักษาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การจัดสวัสดิการ ยังไม่ทั่วถึง ล่าช้า และมีการแสวงหาผลประโยชน์ การย้าย เลื่อนตำแหน่งยังใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่วนกลุ่มครูผู้สอนก็มีความคล้ายกัน คือ การพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม ผู้บริหาร ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการประเมินผลงาน มีการแสวงหาผลประโยชน์ในการจัดสวัสดิการ

3.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า บุคลากรที่จะเกษียณอายุขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาจริงเอาจังกับบุคลากรที่ประพฤติผิดวินัย การสอบสวนบุคลากรที่กระทำผิดความผิด เป็นไปอย่างล่าช้า ส่วนกลุ่มครูผู้สอนเห็นว่า ไม่มีการแนะนำการดำรงชีวิตหลังพ้นจากงานและความรู้เรื่องการพ้นจากงาน ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการขอย้าย ขอโอน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

Thesis Title                      Personnel Administration in the Office of  
 Nakorn Phanom Provincial Primary Education

Author                                Mr. Kampan Akaranate

M.Ed.                                  Educational Administration

Examining Committee

Assist.Prof. Boontham	Srichandorn	Chairman
Lecturer Dr. Suganda	Tapaneeyangkul	Member
Lecturer Ong-Ard	Kosashunhanan	Member

**Abstract**

The objectives of this research were as follows : (1) To identify school administrators' and teachers' opinions on the 4 areas of personnel administration recruitment, development, maintenance and dismissal; of the Office of Nakorn Phanom Provincial Primary Education; (2) To compare the two groups' opinions ; and (3) To identify problems and obstacles of personnel administration of this Office.

Research samples comprised 226 school administrators and 356 teachers selected via the simple random sampling technique. Rating scal-type questionnaires were constructed by the researcher and used to collect data. Statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test.

Research findings were as follows :

1. Both school administrators and teachers were of the opinion that the Office performance in the 4 areas was at the Middle level of the 5-level scale.

2. The two groups' opinions on issues in all 4 areas statistically differed at the .01 significance level.

3. Problems and obstacles identified were as follows :

3.1 As regards recruitment school administrators felt some positions were filled via the patronage means ; assessment scores in the administrative promotion examination should be lowered ; schools played a small role in the recruitment process ; recruited personnel did not meet school needs ; number of personnel did not match school work load ; placed personnel lacked necessary work-related knowledge and competencies ; etc. Teachers, on the other hand, were of the opinion that systematic manpower planning was lacking ; some positions were filled via the patronage means ; they were not accorded opportunity in recruitment process ; and it was difficult to transfer to other government units.

3.2 As far as personnel development was concerned, school administrators thought personnel development programs and activities were not consistent ; personnel in different work areas were unequally developed ; and patronage system was still at work as regards selection considerations for grants and scholarships. Teachers were of the opinion that Office administrators did not recognize the

importance of personnel development and that procedures involved in requesting and granting study leaves were too complicated.

3.3 As regards personnel maintenance school administrators were of the opinion that welfare services were slow, not comprehensive enough and at times abused. Patronage system was still found to be at work in transfers and promotion. Likewise, teachers felt promotion considerations were unfair ; Office administrators did not adhere to clearly defined principles in evaluating their work performance ; and welfare services and fringe benefits management were at times abused.

3.4 As regards dismissal school administrators felt personnel approaching retirement were unenthusiastic in their work ; Office administrators did not take it seriously when personnel breached official codes of conduct ; investigations of wrong-doings were too slow ; etc. On the other hand, teachers were of the opinion that dismissal-related information and post-dismissal advices were lacking and that transfer requests and procedures should be sped up.