

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผู้เขียน นางสาววิริยา วิวัฒน์วงศ์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทฺธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนางานบริหารบุคคล
ในสถานศึกษาอำเภอปาย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และเพื่อเสนอแนวทาง
ในการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 1 ประชากรที่ใช้คือ ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาอำเภอปาย
ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารบุคคล ได้แก่ ผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ที่รับผิดชอบงานบริหารงาน
บุคคล หัวหน้าและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล และผู้บริหารดีเด่น เครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนางานบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอใน
รูปตารางประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านการวางแผนงานบุคคล มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและ
การคาดการณ์อัตรากำลังบุคคลในปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่พบคือ บุคลากร
มีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ เขตพื้นที่ควรจัดสรรและเพิ่ม
บุคลากรให้มากขึ้น สำหรับแนวทางในการพัฒนา คือ ควรกำหนดแผนงานหรือพื้นที่พิเศษสำหรับ
การจัดการศึกษาเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสามารถวิเคราะห์งานให้
เหมาะสมกับการวางแผนอัตรากำลังคน

ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม ปัญหาที่พบคือบุคลากรได้รับภาระงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรคำนึงถึงทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถในงานนั้นของบุคลากร สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารควรพิจารณาจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียน ด้วยวิธีต่าง ๆ

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ปัญหาที่พบคือ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางาน ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรจัดหาหรือให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นระบบและบุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร

ด้านการธำรงรักษา และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ปัญหาที่พบคือ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเหมาะสมกับพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือสร้างหลักเกณฑ์ให้เอื้อประโยชน์ที่แท้จริงแก่บุคลากร สำหรับแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบคือ ตัวชี้วัดในการประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่มีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือควรปรับหัวข้อตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานบางส่วนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทในแต่ละพื้นที่ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายงานได้มีการประเมินผลงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

Independent Study Title Personal Administration Development in Educational Institutions,
Mae Hong Son Primary Education Service Area 1

Author Miss Wiriya Wiwatwong

Degree Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert Advisor

Lect. Dr. Suwan Muntabutara Co-advisor

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study conditions and problems of personal administration development in educational institutes in Pai District, Mae Hong Son Primary Education Service Area 1, and to propose a guideline in personal administration development in educational institutes in Pai District, Mae Hong Son Primary Education Service Area 1. The respondents in this study were consisted of administrators and heads of personal administration departments in educational institutes in Pai District, experienced persons who work in personal administration such as director, vice director of Mae Hong Son Primary Education Service Area 1 whose responsibility covers personal administration, head and operational officer personal administration, and excellent administrator. Tools used in this study are questionnaire regarding conditions and problems of personal administration development in the educational institutes and questionnaire regarding a guideline in personal administration development. The data gained was then analyzed by using frequency, mean and standard deviation. The data was presented in table with description.

The result of the study can be summarized as the following:

For personal administration planning, there was a plan to utilize the human resource for the utmost benefits and anticipation of manpower in the present in order to response the prompt changes. The problem found is that the manpower was insufficient. It is suggested that the Education Service Area should recruit more personnel, and planning or determining special area

for arranging study whose administration is independent shall allow them to analyze the size of each task which helps manpower planning.

In an aspect of manpower allocation, it was adhered to the principle of morality. The problem found is that the man was not put into the right job. It is suggested that in doing manpower allocation should consider their skill, experience and competency. For the developmental guideline, administrators should take into account of number and level of knowledge of personnel in the school by using techniques.

In an aspect of personnel development, it promoted personnel to have a higher education. The problem found is that none of systematic learning resources was provided for them to develop themselves. It is suggested that the educational institutes should provide systematic learning resources where personnel are able to access. For the developmental guideline, the educational institutes should make a scope of personnel development.

In an aspect of maintaining good morality of personnel in working, it encouraged the personnel who has outstanding performance and who would be complimented for their achievement. The problem found is that criteria for considering the promotion do not conform with the actual circumstance and area. It is suggested that the educational institutes should create criteria that truly facilitates to its personnel. For the developmental guideline, the administrators should create self-esteem in personnel who would love to do their job by putting the right man to the right job.

In an aspect of performance assessment of personnel, the educational institutes accept suggestions from its personnel regarding performance assessment. The problem found is that index of performance assessment is not adjusted to be suitable to environment and contexts of each different area. It is suggested that some index should be adjusted to the environment and contexts of each different area. For the developmental guideline, administrators should have personnel in every department made assessment of themselves and of their colleagues.