

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์                      การศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคเหนือ

ชื่อผู้เขียน                                    นายนคร คำธิตา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต                สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ :

ผศ. ดร. ชวลิต	พุทธวงศ์	ประธานกรรมการ
รศ. ดร. สุธรรม์	จันทน์หอม	กรรมการ
ผศ. ดร. อรรถพร	พงษ์วาท	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์  
ของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคเหนือ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4  
ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร  
และการให้พ้นจากงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ของ  
ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคเหนือ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน  
(3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารบุคคลของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด  
ในเขตภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารของศูนย์ฯ และครูอาจารย์ของศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคเหนือ จำนวน 11 ศูนย์ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา  
(Simple Random Sampling) ซึ่งสุ่มมาโดยใช้ตารางสุ่ม Selection of Sample Size  
ของ เฮนเดล (Darwin Hendel) ที่ระดับความมั่นใจ 95 % ได้ผู้บริหารจำนวน 23 คน  
ครูอาจารย์จำนวน 165 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มจำนวนทั้งสิ้น 188 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยหลักและทฤษฎีการบริหาร  
จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า  $t$  (t - test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ ในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์เห็นว่า ใต้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีความเห็นว่า ใต้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า ใต้ปฏิบัติในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นว่า ใต้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
2. เมื่อมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ
3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีดังนี้
  - 3.1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า การรับโอนบุคลากรใช้ระบบอุปถัมภ์ มีส่วนร่วมในการคัดเลือกน้อย รับบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ บุคลากรที่ได้รับมาขาดความรู้ ประสบการณ์ อุดมการณ์ ในงานการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า ไม่มี การวางแผนกำลังคนไว้อย่างเป็นระบบ มีโอกาสได้รับการพิจารณาบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นน้อย การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหาร มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาและคัดเลือก
  - 3.2 การธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า งบประมาณในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับการจัดสรรให้น้อย บุคลากรต้องทำงานมากหลายหน้าที่ เพราะอัตราที่จัดสรรให้ศูนย์ฯ มีน้อย การบริการเบิกจ่ายงบประมาณในด้านสวัสดิการล่าช้า เพราะไม่ได้เป็นหน่วยงานเบิกจ่ายเงินโดยตรง จากคลัง งานการศึกษานอกโรงเรียนมีรูปแบบหลากหลาย เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรไม่พอใจ

เมื่อมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำ ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหาร ผู้บริหารเผด็จการทางความคิด ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ขาดการวางแผนในการทำงาน อย่างมีระบบ การพิจารณาความคิดความชอบไม่ยุติธรรม ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน อย่างชัดเจนไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร บริการด้านสวัสดิการไม่เพียงพอ

3.3 การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน บุคลากร ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ไม่มีเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา เพราะงานของศูนย์ฯ มีมาก ขาดการวางแผน ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า การหมุนเวียนงานมีน้อยทำให้เกิดการสร้างขบวนการและ ฐานอำนาจ ขาดการวางแผนอย่างมีระบบ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง ผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรในส่วนภูมิภาคขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

3.4 การให้พ้นจากงาน ผู้บริหารเห็นว่า บุคลากรสายอาชีพขอย้ายไปสังกัดหน่วยงาน อื่นมาก บุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุขาดความกระตือรือร้น การสอบสวนบุคลากรมีความคิดล่าช้า ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า ขาดกำลังใจทำให้ขอลาออกไปจากหน่วยงาน ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ ลงโทษ ขาดความผูกพันกับผู้พ้นจากงาน ขาดการแนะนำให้ความรู้ในเรื่องการให้พ้นจากงาน

Thesis Title                    A Critical Analysis of Personnel Administration  
of Provincial Non-Formal Education Centres in  
Northern Thailand

Author                            Mr. Nakorn Khumtita

M.Ed.                                In Educational Administration

Examining Committee :

Assist. Prof. Dr. Chawalit	Potthawongs	Chairman
Assoc. Prof. Dr. Suthan	Janthom	Member
Assist. Prof. Dr. Annop	Pongwat	Member

#### Abstract

The objectives of this study are as follows:

- (1) To identify the opinions of administrators and teaching staff of Provincial Non-Formal Education Centres in Northern Thailand in the following areas of personnel administration: recruitment and selection; maintenance; development; and dismissal.
- (2) To compare the opinions of both groups in all 4 areas.
- (3) To identify problems and obstacles involved in the personnel administration work of such Centres.

The sample in this study comprises 23 administrators and 165 teachers in 11 Non-Formal Education Centres in Northern Thailand. The simple random sampling technique was adopted and the Selection of Sample Size Table produced by Darwin Hendel used to determine the sample size at the .05 significance level.

Questionnaires constructed by the researcher relying on various principles and theories in the area of Administration, texts and other research studies form the major instrument of the study.

The statistics used include percentage, arithmetic means, standard deviation and t-tests.

Major findings of this study are as follows:

1. As regards the opinions of the sample in all 4 personnel administration areas, it was found that the performance of all Centres was neither at a high nor low level. As far as the personnel maintenance is concerned, administrators felt that a great deal of work had been done and much attention given. On the other hand, teachers thought the performance in this area could be rated fair. As regards the issue of personnel dismissal, both groups agreed that the actual performance was at a very low level.

2. In the 3 areas of recruitment and selection, maintenance and development the opinions of both groups differed significantly at the .01 level. On the other hand, in the area of dismissal the opinions collected and analyzed were not statistically different.

3. As far as the problems and obstacles specified in Objective (3) are concerned, it was found that

3.1. Administrators were of the opinion that recruitment and selection of personnel was not according to the principles of meritocracy. There was little participation in such processes and those recruited did not meet the organizations and task needs. In addition, they lacked non-formal education background knowledge, experience and mentality. On the other hand, teachers felt that there did not exist the systematic manpower

planning schemes; chances of promotion to higher positions were small; the recruitment of personnel transferred from other agencies depended on the whims and personal desire of administrators; and the recruitment and selection processes were plagued with spoiled practices.

3.2. Regarding personnel maintenance the administrators felt that compared to the rather heavy workload being undertaken by non-formal education personnel, the budget allocated for personnel welfare and other compensation items was too small and the processes involved too slow since Non-Formal Education Centres were not in a position to deal directly on the budget matters with provincial finance authorities. Furthermore, since non-formal education work constantly changes and takes a variety of forms, it was found that personnel were rather unhappy and frustrated whenever newer assignments were ordered. Teachers, on the other hand, were of the opinion that the administrators lacked administrative skills, and, more often than not, did not welcome others' opinions and suggestions. Systematic planning was absent and participatory administration was not allowed. Moreover, there were no clear-cut criteria in the evaluation of personnel performance, thus rendering promotional considerations unfair. Like the opinion expressed by the administrators, teachers felt that welfare services in their work were far from sufficient.

3.3. As regards the issue of personnel development, the administrators felt that the operational budget was in no way a match to existing needs and the issue itself was not attached high priority and importance by those involved. In addition, the Centres were overwhelmed by too many tasks thus leaving little room and time for personnel development activities. On the other hand, teachers were of the opinion that there was little job

rotation and this made it more likely for certain responsible officials to accumulate and consolidate unnecessary power. They also felt that serious administrative support in their work was lacking and that the administrators did not attach high importance to personnel development work in the region.

3.4. On dismissal. The administrators were of the opinion that those officials approaching their retirement obviously lacked enthusiasm in their work and a lot of vocation-oriented personnel often asked for transfers to other agencies. They also felt that the investigation of those officials found guilty in their work took too long a time. On the other hand, the teachers felt they lacked morale in their work, thus prompting their request to be transferred to other organizations. Furthermore, they were of the opinion that the administrators lacked decisiveness and determination in punishing those found guilty. Once dismissed, the administrators seemed to completely abandon them despite the fact that they had once been co-workers. Finally, teachers felt that they were not sufficiently advised as regards dismissal matters and other related issues.