

ชื่อเรื่อง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	พรทิพย์ เอี่ยมมาลา		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. สุนทร โคตรบรรเทา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราณิพันธ์ จารุวัฒนพันธ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร จำนวน 104 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน และหัวหน้างานบุคคล จำนวน 52 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยสำคัญพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับ มากที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีปัญหาสำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง

TITLE	Personnel Administration of School Administrators in Schools under Secondary Educational Service Area Office 32		
AUTHOR	Porn-tip Iammala		
THESIS ADVISORS	Associate Professor Dr. Sunthorn Kohtbantau	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr. Praneephan Jaruwattanaphan	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration	
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2013

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the personnel administration of school administrators in schools under Secondary Educational Service Area Office 32 as perceived by the personnel in 5 aspects, namely planning and placement, recruitment and appointment, performance efficiency enhancement, discipline and maintenance, and dismissal; 2) to compare the mentioned administration as classified by positions and school sizes; and 3) to collect the additional problems and suggestions related. A total of 104 samples were 52 school directors and 52 personnel division heads, selected through Krejcie and Morgan's Table and stratified random sampling.

The instrument used for collecting the data was the questionnaire, constructed by the researcher, with the reliability of 0.98. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe' method. The main research findings were as follows:

1. The school administrators had the personnel administration as a whole and most all aspects at the high level, except on planning and placement aspect was found at the highest level.
2. The school administrators had the personnel administration as perceived by the personnel with different positions as a whole and in each aspect with statistically significant difference at the .01 level, except on dismissal aspect was found with no difference.
3. The school administrators had the personnel administration as perceived by the personnel with different school sizes as a whole and in each aspect with no difference.

4. The personnel administration had the main problems including lack of budget for continuous training, seminars, and personnel development, the schools being allocated with unwanted staffing. The main suggestions were that the schools should be provided with the adequate budget for personnel development, the school administrators should regularly supervise and monitor personnel work, and the educational service area office should decentralize the recruitment and placement of teachers to schools.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University