ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้เขียน นางสาววิไลวรรณ ยะสินธ์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมื่นตาบุตร ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากร ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 5 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 105 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้สอน จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้น 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดแผนงานด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้านการสรรหา หรือ การคัดเลือกบุคลากร มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส ส่วนปัญหาที่พบ คือ มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหา หรือคัดเลือกบุคลากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีผู้มาสมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและการประเมินผลบุคลากรใหม่ ส่วนปัญหาที่พบ คือ การแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของ โรงเรียนประจำ และควรมีการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมาแล้ว อย่างน้อย 3 ปี เป็นข้าราชการครู

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ส่วนปัญหาที่พบ คือ ขาดการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ขาดความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครู ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น และเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบ คือ ขาดการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรเพียงบางกลุ่มไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรและดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของคณะกรรมการ และมีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ยังไม่โปร่งใส ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ควรสร้างเกณฑ์การประเมินให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Personnel Administration of Rajaprajanugroh School After Transferred to Special Education Administration Office

Author Miss Wilaiwan Yasin

Degree Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisory Committee

Lect. Dr.Suwan Muntabutara Chairperson

Assoc.Prof. Dr.Choocheep Puthaprassert Member

Abstract

This independent study examined the state, problems and recommendation for solving in personnel administration of Rajaprajanugroh School after Transferred to Special Education Administration Office. Population under study consists of 105 Basic Education Institutions Committees from the fifth group of Rajaprajanugroh School Education Institutes for disabled and lack a chance students during the 2008 academic year, 7 assistants of administrators on the personnel administration as well as the sample of 191 teachers. The total was 303 people. Instrument used was a questionnaire and collected data were then analyzed through application of frequency and percentage.

The findings were summarized as follows:

According to personnel planning, there was manpower planning with a distinct assignment. It was uncovered that the mentioned assignment has not been considered with regard to quantity as well as level of difficulty. Some school staff had tremendous working loads. There was also a shortage of staff. The suggestion was to put the right man on the right job, continuously guide, supervise and present the number of staff required to Special Education Administration Office.

In recruitment or selection, there was recruiting committee with a regular basis. It was found that personnel transformation caused the difficulty on the issue. In addition, there were

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

only a few applicants due to inadequate publication. The solution was some insiders should be preferably considered. Moreover, it should emphasize a publication.

Based on an appointment, both probationary condition and new staff assessment have been informed. The problem was the new staff appointment was inappropriate for a boarding school context. Therefore, a new staff training and an appointment as state teachers for those who had been in-service training at least three years in Special Education Administration Office were suggested.

For the idea about maintenance, security has been provided. Staff have been praised for their excellence as well as encouraged in participation. The problems were a lack of publication of that compliment and also a lack of care of their livings. An expression of praise and care could be the solutions.

Personnel development, staff have been encouraged to have further education. There was also new staff orientation. It was uncovered that there was discontinuous supervision and inadequate budget. Moreover, only some have been developed. Thus, staff supervisory planning, continuous orientation, sufficient budget, and self-development were recommended.

Performance appraisal, there were promotional judging committee and promotional criteria announcement. The problems were staff did not take part in setting those principles. They did not participate in estimating themselves or others. Promotional judgment was still the cause. The solutions were participation in setting standards and in evaluating oneself or others. Thus, an assessment criteria should be made.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved