

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง  
จังหวัดเชียงใหม่  
ผู้เขียน นายวีระชัย ไชยประคอง  
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ  
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ ประธานกรรมการ  
อาจารย์องอาจ โฆษิตคุณพันธ์ กรรมการ

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามครูผู้สอน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละและการสังเคราะห์ประเด็น

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของครูผู้สอนส่วนมากได้รับการพัฒนา โดยวิธีการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการสอน ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูขาดแหล่งความรู้ในโรงเรียน การสื่อสารจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ครูมีน้อยมาก ครูที่เข้ารับการอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง วิทยากรที่มาให้ความรู้ยังไม่มีคุณภาพ และด้านตัวครูเองไม่มีความกระตือรือร้น ไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แนวทางการดำเนินงาน คือ โรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรได้ตระหนักถึงเรื่องการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครู จัดระบบสื่อสารให้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ และตัวครูเองต้องพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ

การใช้ทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนค้นคว้าเป็นกลุ่ม การใช้ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ ปัญหาที่สำคัญ คือ ขาดการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการดำเนินงาน คือ จัดประชุม อบรมครูด้าน

ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการศึกษาให้มากและบ่อยครั้ง สร้างความตระหนักให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอน พบว่า ครูได้รับและผ่านการประเมินครูต้นแบบ ครูดีเด่น มีการรวบรวมเอกสาร ตำราประกอบการเรียน ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แนวทางการดำเนินงาน คือ จัดประชุม อบรม สร้างขวัญและกำลังใจ มีการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำอย่างจริงจังต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ปรับเปลี่ยนแก้ไขเกณฑ์การประเมินผลงานครู

การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนมากจะ ใช้การประชุม อบรมสัมมนา และการติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อต่างๆ ปัญหาที่สำคัญ คือ การสื่อสารล่าช้า ข้อมูลไม่ชัดเจน วิทยากรขาดความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ แนวทาง การดำเนินงาน คือ ควรมีการประเมินผลการประชุม สัมมนาให้เป็นระบบ ปฏิบัติงานให้เกิดความ คล่องตัว รวดเร็วและหาวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ที่เก่งระดับมืออาชีพ

การใช้ทักษะในการบริหาร จัดการของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อย ทักษะการเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปัญหาที่สำคัญ คือ การ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง แนวทางการดำเนินงาน คือ ให้โรงเรียนได้ คัดเลือกบุคลากรเอง จัดบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ ความขาดแคลนจริง จ้างบุคลากร ทำหน้าที่ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ สำหรับการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ได้รับการพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิบัติการศึกษา ปัญหาที่ สำคัญ คือ ส่วนใหญ่ยังต้องการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษา แนวทางการดำเนินงาน คือ ควรจัดอบรมพัฒนางานวิชาการและการพัฒนา บุคลิกภาพการเป็นผู้บริหาร

**Independent Study Title** Performance of Personnel Development in Accordance with Education Reform Guidelines of Schools Attached to the Office of Hang Dong District Primary Education, Chiang Mai Province

**Author** Mr. Weerachai Chaiprakong

**Degree** Master of Education (Educational Administration)

**Independent Study Advisory Committee**

Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert Chairperson

Lect. Ong-Ard Kosashunhanan Member

### ABSTRACT

This research is conducted in order to study the procedure, problems and solution of the personnel development in educational reformation concept of the schools attached to the Office of Hang Dong District Primary Education, Chiang Mai Province. The result is based on the conclusion drawn from 168 respondents, questionnaire completion by teachers and interviews with executives. The information is synthesized by using frequency, percentage and also the point analysis

According to the results, self-development, notion and visions of teachers are mostly achieved by training programs as well as practical conferences about teaching and curriculum development. The respondents, however, stated that the major problem is that information sources in schools are not enough, the communication with the center part is too late, progressive support of teachers is too little. That is to say, teachers who require advancement in training program are asked to pay by themselves. Moreover, the instructors provided are usually under standard. Likewise, teachers seem not to be enthusiastic in self-development as much as they should. Solutions suggested are that, firstly, there should be more information sources available in each school. The executives should be more considerate about teachers'

progression. Also, The efficient and up-to-date communication system should be provided. Finally, there should be enough budget distribution for training program and teachers also should always be prepared for self-development.

About teaching skills, most teachers depend on students' group learning and Library using. Therefore, the main problem is the lack of child-centered learning. To solve the problem, there should be more meeting and training program about educational transformation which can convey teachers to emphasize on their teaching style improvement.

About the issue of teacher vocational standardization support, the research has found that most teachers have been trained from the ' model teacher ' evaluation which enables them to be capable of document collecting and producing supplement, efficiently. Still, the problem mentioned is that a great number of teachers lack of understanding in producing academic work. To solve the problem, it's suggested that academic demonstration as well as meeting and training program should be held in order to encourage the teachers. Furthermore , they should be provided necessary advice seriously and consistently. In addition, teachers' work evaluation should also be adapted properly.

In order to improve self-development , notion and visions of the executives, the issue of holding meeting , training program as well as information approach are mostly concerned about. Nevertheless, there are still some problems which are the slowdown of communication, unclear information, the instructors' lack of skill in knowledge teaching. What should be proceeded, therefore, is to evaluate the results of the meeting systematically, be active in working and also provide the professional instructors' for the training program.

In general, the executives' administrative skills are hardly developed. Most of them is gained form real practicing. so, the problem found is the lack of specialists.

The schools, as a result, should select the executives for their own, make sure there are enough officers and then put the right man into the right job. Also, the specialists in administration and supply management are needed. And for executive vocational

standardization support, it's shown that most of executives has gained their educational development ideal from the educational reformation concept. However, problems stated are the needs of vision development and guidelines for educational concept. The solution suggested is that there should be academic work and personality training program for executives.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved