

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของ
โรงเรียนวาริชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวสังวาลย์ เชื้อนคำ

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

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

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนรวมถึงศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคือบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ประจำปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการหมุนเวียนงาน ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด และด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนบางส่วนเห็นว่า ด้านการฝึกอบรมวิทยากรบรรยายไม่ตรงประเด็นตามหัวข้อที่ฝึกอบรม การศึกษาดูงานบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบางส่วนยังไม่เคยได้เข้าร่วมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการสัมมนาไม่มีความต่อเนื่องในการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ค่อยเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง ด้านการหมุนเวียนงานทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน บางส่วนได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัดของตนเอง ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน พบว่ายังไม่มี การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงาน

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน พบว่า
ด้านการฝึกอบรม ควรมีการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ตรงกับหัวข้อเรื่องที่ฝึกอบรม
ด้านการศึกษาดูงาน ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอกปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มา
ปรับปรุงการพัฒนางานของตนเอง ด้านการสัมมนา ควรมีความต่อเนื่องในการสัมมนา มีการติดตาม
และประเมินผล ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติอย่างจริงจัง วิทยากร
ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีการลงมือปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ด้านการหมุนเวียนงานควรสร้าง
ความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการมอบหมาย
งานที่ตรงตามความถนัด ควรมีการศึกษาถึงความถนัดของบุคลากรแต่ละฝ่ายและมอบหมายงาน
ที่ตรงตามความถนัด ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วม
ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Development of Teaching Support Personnel of Varee Chiang Mai School.	
Author	Miss Sangwan Kunekam	
Degree	Master of Education (Educational Administration)	
Independent Study Advisory Committee	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Advisor
	Lect. Dr. Suwan Muntabutara	Co- Advisor

ABSTRACT

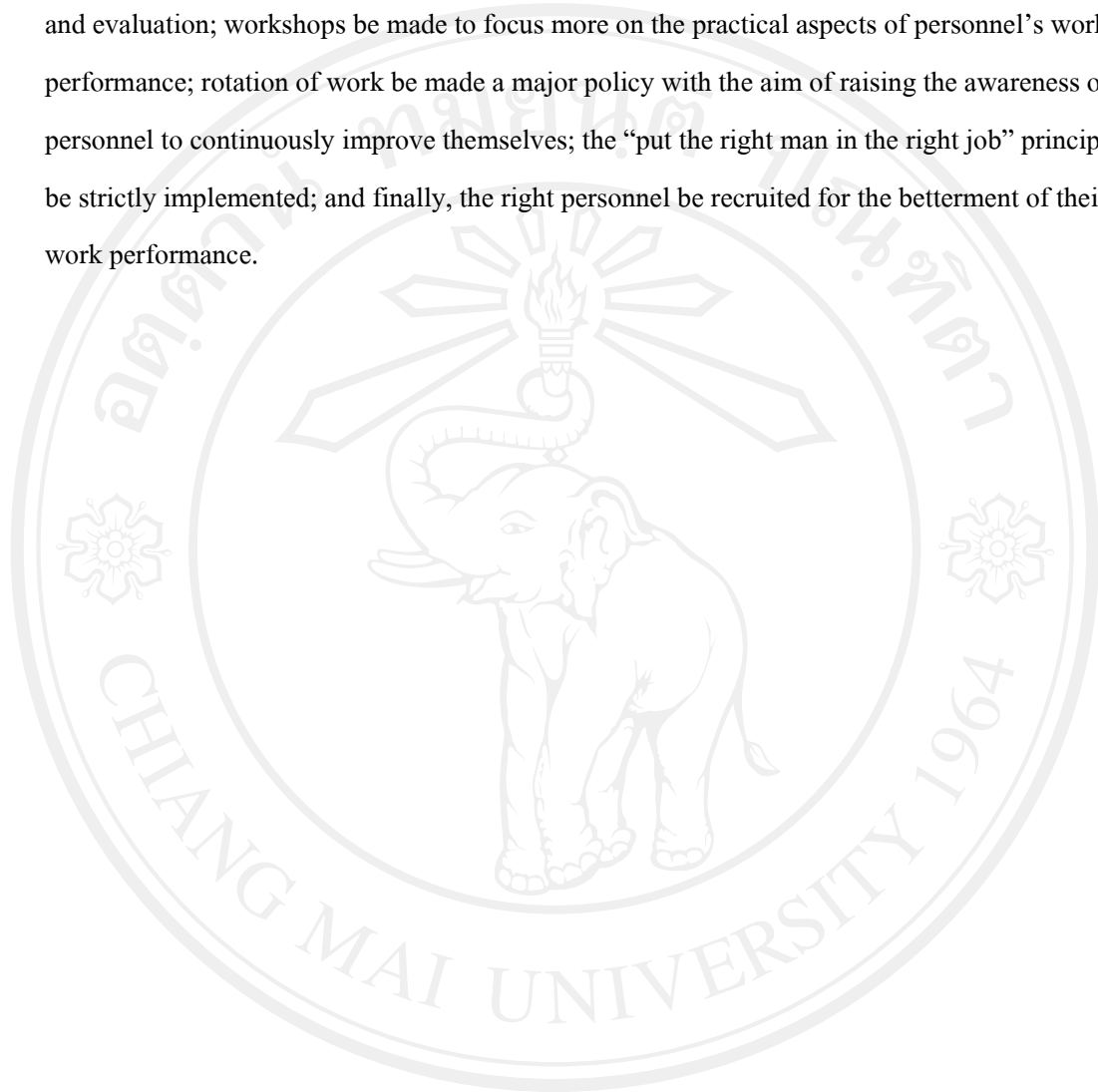
This study was aimed at examining the current state and development needs of instructional support personnel of Varee Chiang Mai School. It also probed related problems and sought recommendations about such development. Those providing needed information comprised all instructional support personnel of the School active in the 2010 academic year. They were asked to respond to the questionnaire containing items relevant to topic under study. Statistics used were frequency and percentage.

Findings were as follows :

Most personnel felt that in all 7 components of the development package, both the above state and needs had been rated at the very high level.

However, some personnel were of the opinion that some invited guest lecturers did not follow the stated topics and contents; some people never participated in the study trips away from the School; organized seminars were not continuous; workshops organized did not focus on the practical side of their actual performance; rotation of work did not help improve work efficiency; some personnel were not assigned tasks suitable to their ability; and the overall personnel selection process was still flawed in that it had been unable to recruit proper personnel for the jobs.

It was then recommended that more skilled guest lecturers be invited; outside study trips organized once or twice a year; seminars be continuously organized with active monitoring and evaluation; workshops be made to focus more on the practical aspects of personnel's work performance; rotation of work be made a major policy with the aim of raising the awareness of personnel to continuously improve themselves; the "put the right man in the right job" principle be strictly implemented; and finally, the right personnel be recruited for the betterment of their work performance.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved