

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน : นางสาวรวงทิพย์ สุรวิชัย

ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม	ศรีจันทร์ดร	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. สุภานดา	ตปนิยางกูร	กรรมการ
อาจารย์ ดร. อัมพร	ศิริบุญมา	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สาย ก. และปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากร สาย ก. ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ ภาควิชา สถาบัน สำนัก และกองต่าง ๆ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น นำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สาย ก. ในรูปแบบต่าง ๆ และเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยมีคณะและมหาวิทยาลัยรับผิดชอบในการดำเนินการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมี 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนทั่วไป การเพิ่มพูนศักยภาพทางวิชาการ และการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเฉพาะสาขาวิชา มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ปีละหลายเรื่อง และปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สาย ก. คือ ขาดการติดตามผล

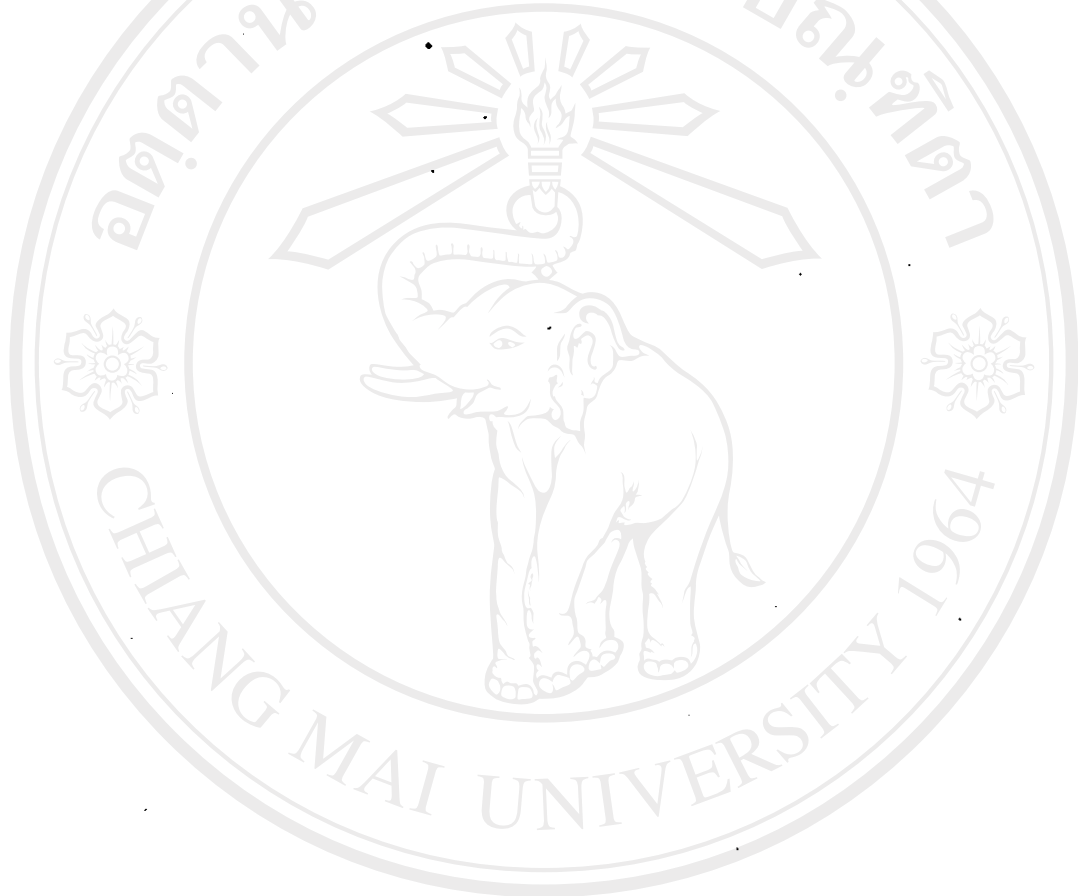
Thesis Title : Personnel Development in Chiang Mai University  
Author : Miss Ruangtip Suravichai  
M.Ed. : Educational Administration  
Examining Committee :  
Assist.Prof.Boontham Srichandorn Chairman  
Lecturer Dr.Suganda Tapaneeyangkul Member  
Lecturer Dr.Umporn Siriboonma Member

#### Abstract

This study investigated current conditions concerning personnel development (teaching line) as well as problems and obstacles at Chiang Mai University. The population comprised 196 administrators at the university, faculties, institutes, departments and division levels. The instrument used in the study was constructed by the researcher. Whereupon, the collected data were analyzed through the applications of frequency count, percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that most administrators had more than 20 years of work experience and actively supported personnel development activities in a number of ways. They saw the need for personnel development and were of the opinion that the university and faculties should be responsible for the proceeding. As for personnel development activities, there were 3 major areas, i.e., knowledge and skill enhancement for instructional development, academic enhancement,

and knowledge and skill enhancement for specific area of study. Moreover, personnel development activities on various topics were organized annually. However, the major problem in personnel development work was lack of monitoring and evaluation.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved