

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ : ความพร้อมในด้านการบริหารบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐาน
คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

ชื่อผู้เขียน : นางสาวสินี พรหมไชย

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ :

อาจารย์ ดร.สุกานดา	ตปนีย่างกูร	ประธานกรรมการ
อาจารย์อ้ออจ	โหมยชอุณหันธ์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม	ศรีจันทร์ตร	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานด้านบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความพร้อมในด้านการบริหารบุคลากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จำนวน 5 โรงเรียน และศึกษาวิเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2538 คือผู้บริหารจำนวน 11 คน ครูจำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นโดยปรับปรุงแบบประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล องค์ประกอบที่ 4 การบริหารงานบุคลากร มาตรฐานที่ 10-12 จำนวน 60 ตัวชี้ ให้เหลือ 50 ข้อ ตลอดจนอาศัยหลักและทฤษฎีการบริหาร จากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนา

บุคลากร ซึ่งในด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารและครูได้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนในด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ครูได้ปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานด้านบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

2.1 ด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร ผู้บริหารได้เสนอแนวปฏิบัติว่ารัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนโรงเรียนเอกชน ส่วนครูได้เสนอแนวปฏิบัติว่าควรมีคู่มือครูในการปฏิบัติงานเพื่อว่าครูจะได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารได้เสนอแนวปฏิบัติไว้ว่าโรงเรียนเอกชนควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐในด้านนี้ ส่วนครูเสนอแนวปฏิบัติว่าควรมีการวางแผนการสรรหาและจัดบุคลากรให้ทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารได้เสนอแนวปฏิบัติไว้คือ รัฐควรมีส่วนในการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีแผนงานร่วมกับโรงเรียนเอกชนทั้งแผนระยะสั้น ระยะยาว ส่วนครูได้เสนอแนวปฏิบัติไว้คือ ควรให้โอกาสครูศึกษาต่อและได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความชำนาญ

3. แนวทางการสร้างความพร้อมในด้านการบริหารบุคลากร

3.1 ด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร ควรเป็นระบบที่มีโครงสร้างชัดเจน ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมและเข้าใจโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของตนเองเป็นอย่างดี

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนทั้งระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 5 ปี

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยร่วมงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Independent Study Title : Readiness for Personnel Administration for
Accreditation in Private Pre-Schools

Author : Mrs.Supin Phomchai

M.Ed. : Educational Administration

Examining Committee :

Lecturer Dr.Suganda	Tapaneeyangkul	Chairman
Lecturer Ong-Ard	Kosashunhanan	Member
Assist.Prof.Boontham	Srichandorn	Member

Abstract

The objectives of this study were as follows : (1) To identify the personnel administration condition in private pre-schools of Amphoe San Kamphaeng, Chiang Mai. (2) To identify the problems as well as the obstacles of personnel administration in private pre-schools. (3) To present the readiness guidelines for personnel administration in private pre-schools.

The study samples comprised 5 school administrators and instructors or teachers selected from private pre-schools in Amphoe San Kamphaeng and also analyzed from 11 administrators, 57 teachers in the academic year 1995

Rating scale-type questionnaires were made by developing the evaluation form of the Quality of Education Standard in private pre-schools, Composition 4, The Personnel Administration, Standard No. 10-12 for 60 painters used as 50 questions to collect data.

Statistics used was percentage, average and standard deviation

Study findings were as follows :

1. The school administrator performance was at the Middle level in the area of personnel administration structure but the teachers performed at the High level. Both school administrators and or teachers were at the Middle level in the field of personnel recruitment and personnel development.

2. The problems and obstacles on the personnel administration identified were as follows :

2.1 As regards the personnel administration structure, the school administrators suggested that sufficient budget should be supported by government to private pre-school. Instructors or teachers, on the other hand, were of the opinion that the teacher manuals must be offered to them.

2.2 As regards the personnel recruitment, the school administrators thought that private pre-schools should be added by this point by the government. Teachers were of the opinion that manpower planning must be made systemically and personnel placing need to be arranged related to the knowledge and competencies.

2.3 As far as the personnel development was concerned, the school administrators regarded that short and long school development programs and activities should be made by both school and teachers under the government support. Teacher were of the opinion that the study leaves in order to get more skills need to be offered.

3. The readiness for personnel administration identified were as follows :

3.1 The personnel administration structure should be clearly systemic. All school personnels have a chance to understand and take part of it.

3.2 The personnel recruitment should be both 1 year and 5 year plans.

3.3 The personnel development programs should be performed continuously in schools with the co-ordination of the related organizations or units.