

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ผู้เขียน นางสาวเทพี กัมปละวัน

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.สุวรรณ หมั่นดาบุตร กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ในปี 2547 จำนวน 113 คน รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามแบบปลายเปิด ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีสรุปประเด็นแล้วเขียนรายงานแบบบรรยาย

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ บุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านกระบวนการนำ และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพปัญหาที่สำคัญพบว่า ด้านการวางแผนคือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และบุคลากรในโรงเรียน แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรให้บุคลากรทุกระดับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งบุคลากรระดับสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านการจัดองค์กรคือ โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีการ

กำหนด ทำให้การจัดคนเข้าทำงานไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจัดคนเข้าทำงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ด้านกระบวนการนำคือ การบริหารงานขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แนวทางแก้ไขคือ ควรให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารงานหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้านการควบคุมคือ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ ตามติดตามประเมินผลบางเรื่องมีผู้ติดตามและประเมินหลายคณะ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน แนวทางแก้ไขคือ ควรมีการวางแผนและจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน และกำหนดปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Educational Personnel's Expectation Concerning Administration in the Office of Chiang Mai Educational Service Area 1	
Author	Miss Thephi Kubpulawon	
Degree	Master of Education (Educational Administration)	
Independent Study Advisory Committee	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Chairperson
	Lect. Dr. Suwan Muntabutara	Member

ABSTRACT

The study was aimed at identifying the Chiang Mai Educational Service Area 1 Office, educational personnel's expectations about its administrative performance as well as their opinions regarding its problems and possible improvement guidelines for the future. Altogether, 220 educational personnel, i.e., 15 members of the Chiang Mai Educational Service Area 1 Committee, 92 school administrators and 113 personnel working in the office in 2004. They were asked to respond to the rating-scale questionnaire with items relevant to the study objectives. Statistics used were percentage, average and standard deviation.

Findings were as follows :

In general, educational personnel were found to have had high expectations in all 4 administrative areas, namely, planning, organizing, leading and controlling. As regards problems, however, it was found that there had been a rather small degree of participation in planning, especially that of operational and school personnel. Ways and means should be found to involve them more in the planning process. As regards organizing and since there existed no established office personnel framework/structure, personnel placement had not properly been carried out.

It was recommended that proper criteria be sought in order to help guide the putting, -the right-person-in-the right-job effort. As regards leadership it was found that top-level administrators monopolized the decision making, thus, depriving those personnel's work-related morale. It was recommended that they be drawn more into the decision-making process and their opinions regarding various matters sought and valued. As for controlling, i.e., monitoring, evaluating and reporting, the overall performance had not been systematic. In certain areas, there were too many evaluating and monitoring teams and clearly established standards and indicators were lacking. The recommendation was that monitoring and evaluating activities be consolidated and systematized as well as carried out continuously with the same standards and clearly determined schedules.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved