

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่	
ชื่อผู้เขียน	นางสาววสันต์ จันทร์ตา	
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธิประเสริฐ	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกานดา ตปนียางกูร	กรรมการ
	อาจารย์องอาจ โฆษขุนพันธ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2541 จำนวน 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ฉบับ ตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีสังเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอน โดยมีการปฏิบัติปานกลาง สำหรับปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ไม่มีนโยบาย ไม่มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ไม่มีงบประมาณ ไม่มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ ปัญหาของลงมา คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เวลาที่ใช้ไม่เหมาะสม

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนควรมีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือรับทราบทุกขั้นตอน ควรใช้การสำรวจอย่างมีรูปแบบที่ชัดเจนและต้องนำข้อมูลไปปฏิบัติ เน้นรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมด้านงบประมาณ เวลาที่ดำเนินการควรเป็นระยะปิดภาคเรียน ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง วิทยากรเน้นมืออาชีพ และให้ชุมชนมีส่วนร่วม ควรมีการวางแผนประเมินผลและติดตามผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

Thesis Title	Personnel Development in Educational Opportunity Expansion Schools under the Office of San Pa Tong District Primary Education, Chiang Mai Province	
Author	Mrs.Saiwasan Chanta	
M.Ed.	Educational Administration	
Examining Committee		
	Assoc. Prof. Dr.Choocheep Puthaprasert	Chairman
	Asst. Prof. Dr. Suganda Tapaneeyangkul	Member
	Lect. Ong-Ard Kosashunhanan	Member

Abstract

The purposes of this research were to study the current issues and to search guidelines for personnel development in educational opportunity expansion schools under the office of San Pa Tong district primary education, Chiang Mai province. The rating scale and open – ended questionnaires which contained items relating to five steps of personnel development process : personnel needs survey, objectives setting, procedure design, implementation, and evaluation were administered to all 91 administrators and teachers. Subsequently, collected data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation for rating – scale responses and analytical description for open – ended ones. Some interviewings were concluded. The findings were as follows:

Most personnel performed all five steps of personnel development process activities at moderate level. Most performances in these steps : personnel needs survey, objective setting, and procedure design were not relevant to the needs of personnel. Identified problems included the lack of policy, plan/project in developing personnel of their own schools, the lack of budget, and implementation follow-up process. Furthermore, personnel were not seriously co-operated, and not well informed. The operational time was not appropriate.

Schools should have their own plans or projects about personnel development. Personnel should participate in every step and be informed. Personnel needs should be seriously surveyed and implemented. Higher units should support more budget. Operational time should be set during school break. Guest lecturers should be professional. Community participation should be promoted. Evaluation and follow-up process should be clear and consistent.