

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2

ชื่อผู้วิจัย : นายบวร เรืองสวัสดิ์

สาขา : การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวันท์ ชัยญาณะ ประธานกรรมการ

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประวดี พื้นผาสุข กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และเพื่อ
เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ
โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของ
ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่
การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร โรงเรียน 55 คน และครูผู้สอน
159 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล การหาความถี่ (Fregueney) ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetie Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-Deviation) และการ
ทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ส่วนใหญ่เป็น
ผู้ชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์
ในการทำงาน 6-10 ปี

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร
ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ บุคลากร
ของโรงเรียนเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานมากขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้มี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและบุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ บุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการเข้าร่วมสัมมนา ไม่มีการพัฒนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และขาดแหล่งการศึกษาดูงาน

5. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้ ควรมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ควรมีการศึกษานอกสถานที่หรือทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ความคิดให้กว้างไกล และเกิดความรู้โดยตรง และควรมีการศึกษาดูงาน

The Title : The Opinions of the Small School Administrators and Teachers in Mae Hong Son Educational Service Area 2 about Personnel Development

The Author : Mr.Bowon Reaungsawat

Program : Educational Administration

Thesis Advisors : Asst. Prof. Dr.Siriwan Chaiyana Chairman
: Asst. Prof.Prawat Phuempasook Member

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinions of the small school administrators and teachers in Mae Hong Son Educational Service Area 2 about Personnel Development and to study the problems and suggestions of the small school administrators and teachers in Mae Hong Son Educational Service Area 2 about the personnel development. The sample was 47 administrators and 141 teachers who were chosen by multi-stage random sampling. The gathering of data was by questionnaire. The analyzing of data was by frequency, percentage, and t-test. The results of this research were as follows :-

1. Most of the sample of administrators and teachers were male, 31-40 years old, have bachelor degrees are teachers, and have a working experience of 6-10 years.
2. The 3 first opinions of the administrators and teachers about the personnel administration were that the school personnel were aware of the job, there was participation of the school personnel in decision-making, and that the school personnel had satisfaction with the job.
3. The opinions about the personnel development of the administrators and teachers differed by .05 about participation in the job decision-making, pre-invitation, and about the school personnel being aware of the job.

4. The opinions of the administrators and teachers on the personnel development problems were inequality in training and seminars, a lack of innovation development and a lack of educational field trips.

5. The suggestions of the administrators and teachers on the personnel development were that workshops should be set up and that educational field trips should be organized for vision formulation.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวันนท์ ชัยญาณะ
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประวีติ พันธ์ผาสุข กรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ
และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทวนทอง ศรีสวัสดิ์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อาจารย์บรรเจิด กลิ่นจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อาจารย์ชนกฤต พุ่งกิตติกุล ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือการตอบ
แบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลตลอดจนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านกับการวิจัยในครั้งนี้มา

ตลอด

บวร เรืองสวัสดิ์