

## บทคัดย่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่อง	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์		
ผู้วิจัย	สุทัศน์ แก้วคำ	ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
กรรมการที่ปรึกษา	ดร. อุดมศักดิ์ สุรินทร์		ประธานกรรมการ
	ผศ. ไพบุลย์ ยอดยิ่ง		กรรมการ
	ดร. มานิตย์ อัญญาโพธิ์		กรรมการ

สถาบันราชภัฏมหาสารคาม 2545

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 108 คนและผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 264 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่า-t-test

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x}=3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=3.60$ ) และด้านกระบวนการบริหาร POSDCoRB ( $\bar{x}=3.57$ ) ตามลำดับเมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความเห็นผู้บริหารโรงเรียนมีระดับค่าเฉลี่ยการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x}=3.65$ ) มีความเห็นสูงกว่าผู้ปฏิบัติการสอน ( $\bar{x}=3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การอำนวยความสะดวก ให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การประสานงาน การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การรายงานผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ตามลำดับ มีระดับการดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ การจัดองค์กร การจัดทำงานประมาณและการให้หยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงานประมาณ ด้านการนิเทศงาน ด้านการให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้านการเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า 3 ลำดับแรก ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง และสมำเสมอร้อยละ 41 หน่วยบังคับบัญชา ไม่มีการสำรวจความต้องการร้อยละ 22 และหน่วยราชการควรจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละครั้ง/คน ร้อยละ 8 ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ การอบรมควรนับเป็นหน่วยกิตทางการศึกษาเพื่อเทียบโอน

**Title** Personnel Development Implementation in Basic Education  
Opportunity Extending Schools under the Office of Kalasin  
Provincial Primary Education .

**Author** Sutat Kaewkham **Degree** M.Ed. ( Educational  
Administration)

**Advisors** Dr. Adulyasak Soonthornrojana **Chairman**  
Assistant Professor Paiboon Yodying **Committee**  
Dr. Manit Anyabho **Committee**  
Rajabhat Institute Maha Sarakham, 2003



**ABSTRACT**

The purpose of this research was to study the comparison and the suggestion of personnel development implementation in basic education opportunity extending schools under the Office of Kalasin Provincial Primary Education.

Research samples were 108 administrators and 264 instructors, chosen through the multi – stage random sampling. The researcher instruments were rating scale and open-ended questionnaire. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and t – test (Independent sample test) . The correlation coefficient for reliability of this questionnaire was 0.98.

The results of this research were as follows:

1. Personnel development implementation in basic education opportunity extending schools under the Office of Kalasin Provincial Primary Education came out at the much level ( $\bar{x}=3.60$ ). Besides, the considerable status was that the average of administrators ( $\bar{x}=3.65$ ) were higher than the other one( $\bar{x}=3.57$ ) .Moreover , the consideration in 10 fields of administrators and instructors were planning , directing , independent – researching , preparing officers , managing officers ,

explanation , compromising , temporary job rotation , results reporting and training that had 3 levels of development implementation such as the department management , foundations and leaving to their future studies .

2. The comparison of personnel development implementation in basic education opportunity extending schools under the Office of Kalasin Provincial Primary Education had the same level of development implementation. Considering separately showed that the statistical significance was .01 in 6 fields: planning, foundations, explanation, self – researching, preparing officers and temporary work.

3. Opinions among the first three ranks in personnel development implementation were that it should be held continuously and frequently for 41 percent, non-observation for 22 percent and departments should give funds per office at least once a year for 8 percent. However, the last rank was about seminars that should be counted in educational credits.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University