

การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น

ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6



นายชวน เฉลิมโสม

ศูนย์วิทยพัธพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


พ.ศ. 2537

ISBN 974-584-163-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I16904094

A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT METHODS IN THE OUTSTANDING OFFICE OF
THE DISTRICT PRIMARY EDUCATION IN B.E. 2535 IN EDUCATIONAL REGION SIX



MR. CHUAN CHALEARMCHOM

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

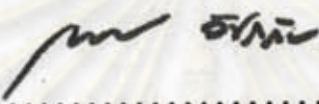
1994

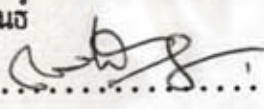
ISBN 974-584-163-3

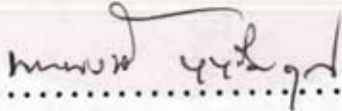
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอติเตน
ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6
โดย นายชวน เฉลิมใจม
ภาควิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์

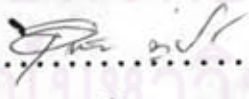


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ออมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ)



พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

นายชวน เฉลิมโฉม : การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา -
อำเภอติเตน ปี พ.ศ.2535 ในเขตการศึกษา 6 (A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT
METHODS IN THE OUTSTANDING OFFICE OF THE DISTRICT PRIMARY EDUCATION
IN B.E.2535 IN EDUCATIONAL REGION SIX) อ.ที่ปรึกษา :
รศ.นพพงษ์ บุญจิตราศุขย์, 157 หน้า. ISBN 974-584-163-3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร และเพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับวิธีการ
พัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอติเตน ปี 2535 เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานการประถม-
ศึกษาอำเภอติเตน ในเขตการศึกษา 6

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอติเตน มีหลายวิธี
เรียงตามลำดับที่ใ้มากที่สุดนี้คือการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่และการประชุมเชิงปฏิบัติการ
สำหรับปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีปัญหาหลายประการ ปัญหาส่วนมากคือ บุคลากรที่ไป
ศึกษาดูงาน ไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับ
ความต้องการของสำนักงาน ขาดการติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดผู้ริเริ่ม
และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนามีงบประมาณ
ไม่เพียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากร และเวลาไม่อำนวยเพราะ
บุคลากรมีงานที่ต้องปฏิบัติมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2536

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา นพพงษ์ บุญจิตราศุขย์
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C541526 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONNEL DEVELOPMENT METHODS/ OFFICE OF THE DISTRICT PRIMARY EDUCATION/ EDUCATIONAL REGION SIX

CHUAN CHALEARMCHOM : A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT METHODS. IN THE OUTSTANDING OFFICE OF THE DISTRICT PRIMARY EDUCATION IN B.E. 2535 IN EDUCATIONAL REGION SIX. THESIS ADVISOR :

ASSO. PROF. NOPPONGS BUNYAJITRADULYA, 157 PP. ISBN 974-584-163-3

This research aims to study personnel development methods and related problems in the outstanding Office of the District Primary Education in B.E. 2535. It is a descriptive research, the data of which is collected through interview of the director and the head of the personnel division of the outstanding Office of the District Primary Education in Educational Region Six.

It is found that several methods can be used for personnel development, ranging from the highest to the lowest as : orientation, training, educational tour, further studies, dissemination of academic information, work guidance, shift of duties, and workshop. Problems related to personnel development are various. Those who go on an educational tour fail to apply the knowledge and experience gained to the improvement of their work. The courses taken by those who further their studies can not respond to the need of the office. No evaluation is done to find out whether the training is worth the effort. There is no initiator or knowledgeable personnel who can truly organize a workshop. There is also a shortage in budget for organizing a seminar. The personnel lacks interest in the dissemination of academic information because they do not have enough time and they have much work to do.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2536

ลายมือชื่อนิสิต [Signature]

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา [Signature]

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม [Signature]



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของการวิจัยมาด้วยดีตลอด และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ช่วยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ และเนื่องจากทุนการวิจัยครั้งนี้บางส่วนได้รับมาจากทุนอุดหนุนการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มา ณ ที่นี้ด้วย

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และอาจารย์ ที่ท่านได้ให้ กำลังใจและประสาทวิทยาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

ชวน เฉลิมโฉม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
วิธีดำเนินการวิจัย	7
2 แนวคิด หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	8
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	11
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	16
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	19
การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ.....	41
รายการประเมินสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	55
	ประชากร	55
	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอติเตน.....	57
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนครหลวง.....	57
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์ทอง.....	59
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวัดสิงห์.....	61
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างอารมณ์.....	64
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออินทร์บุรี.....	65
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมวกเหล็ก.....	67
	วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชัยบาดาล.....	69
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอติเตน	103
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนครหลวง.....	103
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโพธิ์ทอง.....	103
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอวัดสิงห์.....	104
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสว่างอารมณ์.....	104
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภออินทร์บุรี.....	105

	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา	
	อำเภอมากเหล็ก	105
	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษา	
	อำเภอชัยบาดาล.....	105
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	121
	วัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย.....	121
	สรุปผลการวิจัย.....	122
	อภิปรายผลการวิจัย.....	125
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	128
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	129
	รายการอ้างอิง	130
	ภาคผนวก.....	134
	ประวัติผู้เขียน.....	157

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของวิธีการพัฒนาบุคลากรใน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเคเคเคเคเคเค.....	73
2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการประชุมพิเศษ.....	74
3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการฝึกอบรม.....	76
4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการสัมมนา.....	82
5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการศึกษาดูงาน.....	85
6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการศึกษาต่อ.....	88
7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่.....	92
8 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	95
9 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	97
10 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการสอนงาน.....	101
11 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ วิธีการประชุมพิเศษ.....	108

ตารางที่

12	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการฝึกอบรม.....	109
13	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการสัมมนา.....	111
14	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการศึกษาดูงาน.....	113
15	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการศึกษาต่อ.....	115
16	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่.....	117
17	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	118
18	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	119
19	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของปัญหาการพัฒนาศิลปะการโดยใช้ วิธีการสอนงาน.....	120

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย