

การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1



นางสาวนารีหนู สมวาสนาพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2544

ISBN 947-03-1522-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A STUDY OF STATE AND PROBLEMS IN PERSONNEL DEVELOPMENT IN PRESCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION, EDUCATIONAL REGION ONE**

Mrs. Nareenuch Somwasanapanich

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Administration**

Department of Educational Administration

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2001

ISBN 947-03-1522-4

นางสาวนารินทร์ สุขวาสนาพานิช : การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ใน
โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1
(A STUDY OF STATE AND PROBLEMS IN PERSONNEL DEVELOPMENT IN
PRESCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION, EDUCATIONAL
REGION ONE) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์, 170 หน้า. ISBN 947-03-
1522-4


การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
อนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 97 คน และครูจำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบ
ถามแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่
คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้ (1) การกำหนดความจำเป็น
ในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียน ใช้วิธี
การประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็น ผู้บริหาร
หรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากร
อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตร
และแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติ
การประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหาร
หรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของ
บุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ (3) การดำเนินการตามแผนการ
พัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนารายกลุ่ม ดำเนินการโดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้
เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่ง
บุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระเป็น
เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมอบรมสัมมนามากกว่า 5 ครั้ง และส่ง
เสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม (4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นในด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบ
หมายงานให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ใช้วิธีสรุปผลและนำเสนอในที่
ประชุมและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป สำหรับปัญหาใน
การพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน อยู่ในระดับน้อย

ภาควิชา บริหารการศึกษา

ลายมือชื่อนิสิต..... 

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ปีการศึกษา 2544

##438 36998 27 : MAJOR EDUCATION ADMINISTRATION

KEY WORD : PERSONNEL DEVELOPMENT / PRESCHOOLS / OFFICE OF PRIVATE EDUCATION.

NAREENUCH SOMWASANAPANICH : A STUDY OF STATE AND PROBLEMS IN PERSONNEL DEVELOPMENT IN PRESCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION, EDUCATIONAL REGION ONE. THESIS ADVISOR : ASST.PROF. WEERAVAT UTAIRAT, Ph.D. 170 PP. ISBN 947-03-1522-4

The purpose of this research was to study state and problems in personnel development in preschools under the office of Private Education, Educational Region One. Samples of this study consist of 97 administrators and 338 teachers. Instrument used in this research were checklist and rating scale questionnaires. Data were analyzed in terms of frequency distribution, percentages, means and standard deviations.

The results from this research was found that state in personnel development into 4 steps as follows : (1) Diagnosing Development Needs, needs are determined by the school's policy, bringing how to evaluate the result of works and using personnel history data to diagnosis of personnel development needs under the responsibility of the school's top management or assistant. The objective was to develop the personnel operation in accordance with their duty by efficiently. There were some changes on coursing and arrangement of learning and teaching activities as essentiality. (2) Design of Development Plans, personnel development planning were arranged into yearly operation plan by fixing the school's target and expecting to develop in whole of the school under responsibility of the school's top management or assistant. The objective was to develop the talent, knowledge and ability of the personnel. The most important factor which must be considered was the responsible person. (3) Implementing Development Programs, the implementation of development activities were arranged into group by group, and using how to hold the meeting for explaining and creating understanding to all person concerned under responsibility of the school's top management or assistant. How to operate the activity individually was to send the personnel to attend the lecture, meeting, training and seminar, and each group was used training on the matter of arrangement of learning and teaching activities. The personnel were send to attend the training and seminar more than 5 items , and the teachers/ instructors who had the teaching duty were promoted to join activity. (4) Evaluating the Staff Development Programs, the evaluation had been made after finishing the operational plan by expecting in efficiency, and using how to assign the jobs being operated under the responsibility of the school's top management or assistant, using conclusion of the result which was presented further into the meeting, and bringing the result to improve the operational plan and personnel development project later. For the problem of all 4 steps of the personnel development, it was found at the low level.

Department Educational Administration Student's signature.....*Nareenuch Somwanpanich*
Field of study Educational Administration Advisor's signature.....*Dr. Weeravat Utairat*

Academic year 2001

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและการให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านอาจารย์ทั้งสองได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุกัญญา กาญจนกิจ คุณกมล มณีนาวา และคุณวิมล เตากล้า ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำอันมีคุณค่าในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา คณาจารย์ทุกท่าน พี่ๆ ทุกคน คุณवरศักดิ์ ทวีศรี และครอบครัวทวีศรี รวมถึงคุณเจริยาและคุณสัมฤทธิ์ แสงไชยญา ที่ให้ความอนุเคราะห์และเอาใจใส่ห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นบริหารการศึกษาศึกษาและเพื่อนร่วมงานที่โรงเรียนอนุบาลจตุพิร ที่ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจนงานวิจัยนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี นอกจากนี้ ต้องขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้อนุมัติจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ด้วยส่วนหนึ่ง

นารีนุช สมวาสนาพานิช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
1.6 วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	9
- ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	10
- ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	12
2.2 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร.....	15
- การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	19
- การวางแผนการพัฒนาบุคลากร.....	22
- การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร.....	27
- การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 บุคลากรทางการศึกษาในระดับอนุบาล.....	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	51
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาบุคลากร.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในการพัฒนาบุคลากร.....	108
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	119
5.2 อภิปรายผล.....	125
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	134
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	135
รายการอ้างอิง.....	136
ภาคผนวก.....	142
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	168

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ที่จัด การศึกษาในระดับอนุบาลเพียงอย่างเดียว จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน.....	52
2. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	53
3. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนด ความจำเป็นและวิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร.....	60
4. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลที่นำมาใช้ ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	63
5. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	65
6. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวัตถุประสงค์ ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	66
7. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการ และการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	68
8. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุสำคัญ ที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	70
9. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนและการ ดำเนินการในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร.....	72
10. จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนด องค์ประกอบในแผนพัฒนาบุคลากร.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร.....	76
12. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาบุคลากร.....	77
13. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนดความต้องการในแผนพัฒนาบุคลากร.....	79
14. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนาบุคลากร.....	81
15. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการดำเนินการตามแผนและการเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	83
16. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	85
17. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	87
18. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล.....	88
19. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่ม.....	90
20. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร.....	92
21. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการส่งบุคลากรไปรวมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร.....	95
23. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการประเมินผล และช่วงเวลาในการจัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	97
24. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	99
25. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิธีการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	100
26. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านที่ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน.....	102
27. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการสรุปผล การประเมินการพัฒนาบุคลากร.....	104
28. จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการนำผล การประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้.....	106
29. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	108
30. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาการวางแผนพัฒนาบุคลากร.....	111
31. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร.....	113
32. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	115

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร	17