

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 2) ศึกษาผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 3) เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายใน 5 ปีที่ผ่านมาและ 4) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายใน 5 ปีที่ผ่านมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 225 คน จากประชากรจำนวน 522 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 225 ฉบับ (ร้อยละ 100) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 แต่ละด้านมีปัญหาดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหอยู่นระดับปานกลาง 2) การกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรมีปัญหอยู่นระดับปานกลาง 3) การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติมีปัญหอยู่นระดับปานกลาง และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีปัญหอยู่นระดับปานกลาง

2. ผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 แต่ละด้านมีผลการปฏิบัติดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีดังนี้ 1) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี พบว่าด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายใน 5 ปีที่ผ่านมา โดยการศึกษาต่อ การศึกษาด้วยตนเอง และการสัมมนา/อบรม พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีดังนี้ 1) จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าด้านการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าไม่แตกต่างกัน 4) จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายใน 5 ปีที่ผ่านมา โดยการศึกษาต่อ การศึกษาด้วยตนเอง และการสัมมนา/อบรม พบว่าไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

171912

The purposes of this research were to 1) study problems of performance according to the personnel development process of educational institution administrators under Lop Buri Educational Service Area Office 2, 2) study results of performance according to the personnel development process of the administrators mentioned above, 3) compare problems of performance according to the personnel development process of the administrators mentioned, classified by levels of education, work experience, school sizes, and experience in personnel development in the past 5 years, and 4) compare results of performance according to the personnel development process of the administrators mentioned, classified by levels of education, work experience, school sizes and experience in personnel development in the past 5 years.

The sample consisted of 225 (out of a total of 522) educational institution administrators and governmental teachers under Lop Buri Educational Service Area Office 2. The questionnaire with 0.87 reliability was used to collect data. 100% were returned which were analyzed by a ready-made program to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe's method.

The findings were as follows:

1. Problems of performance according to the personnel development process of the educational institution administrators, namely 1) finding needs to develop personnel 2) setting up plans to develop personnel 3) bringing the plans set up to develop personnel into use, and 4) evaluating personnel development. All were at a moderate level.

2. The result of performance according to the personnel development process of educational institution administrators in 1) finding needs to develop personnel was at a moderate level, 2) setting up plans to develop personnel was at a high level, 3) bringing the plans set up to develop personnel into use was at a moderate level, and 4) evaluating development of personnel was also at a moderate level.

3. Regarding comparison, on bringing the plans of personnel development into use, the problems of performance according to the personnel development process of educational institution administrators 1) when classified by the following levels of education, undergraduate, graduate, and post graduate, there was found to be statistical significant difference at the level of .05; 2) when classified by work experience, under 5 years, 5-10 years, 11-15 years and over 15 years, there was found to be statistical significant difference at the level of .05; 3) when classified by school sizes-small, medium and large, there was found to be statistical significant difference at the level of .05, and 4) concerning experience in personnel development in the past 5 years as classified by furthering studies, self-studies, and seminar / training, there was found to be no difference.

4. In regard to comparison, the result of performance according to the personnel development process of educational institution administrators on finding needs to develop personnel and bringing the plans of personnel development into use; when classified by the following levels of education, undergraduate, graduate and

171912

post-graduate; there was found to be a difference at the statistical significance level of .05; when classified by work experience under 5 years, 5-10 years, 11-15 years and over 15 years there was found to be no difference; when classified by school sizes, small, medium, and large there was found to be no difference, and when classified by work experience in personnel development within the past 5 years, classified by furthering studies, self-studies, and seminar / training there was found to be no difference.