

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ผู้เขียน นางสาวกัญญา สุภายอง

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนครูสายผู้สอนจำนวน 61 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 4 โรงเรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร ประธานอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานนิเทศการศึกษา จำนวน 8 คน จำนวนทั้งสิ้น 75 คนที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขอบเขตในการศึกษาตามทฤษฎีแบบจำลองการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นของ Kurt Lewin คือขั้นละลายพฤติกรรม (Unfreeze Stage) ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Change Stage) และขั้นการคงสภาพพฤติกรรมใหม่ (Refreeze Stage) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ขั้นละลายพฤติกรรมพบว่า สภาพของการละลายพฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างการยอมรับแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งหรือย้ายมาใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในส่วนของ

ปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจถึงสาเหตุ เหตุผลของการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ไม่คุ้นเคย ไม่พร้อมและไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญและชัดเจน คือ ควรให้ความรู้ ความเข้าใจ ความจำเป็น ผลกระทบ ประโยชน์และข้อมูลข่าวสารแห่งการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ให้บุคลากรทราบและเข้าใจ

ขั้นการเปลี่ยนแปลงสภาพของการเปลี่ยนแปลงพบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนางานสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับปัญหาที่พบคือ บุคลากรเบื่อหน่ายที่ต้องเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานจากแบบที่คุ้นเคย และข้อเสนอแนะที่สำคัญพบว่า ควรจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

ขั้นคงสภาพพฤติกรรมใหม่ สภาพของการคงสภาพพฤติกรรมใหม่พบว่าการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบุคลากรในสถานศึกษานำผลการประเมินมาใช้ ในการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่คงทน เป็นปัญหาที่สำคัญและมากที่สุด และข้อเสนอแนะที่มีผู้แนะนำมากที่สุดคือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่ทางที่ต้องการตลอดจนกระตุ้นเตือน ตรวจสอบ ติดตาม นิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

Independent Study Title Teacher Personnel Change Management of the Education Opportunity Expansion Schools, Mueang-Hot Educational Development Network, Chiang Mai Primary Educational Service Area 5

Author Miss Kanpha Suphayong

Degree Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert Advisor

Lect. Prof. Dr. Suwan Muentabutra Co-advisor

ABSTRACT

This study aimed to comprehend conditions of teacher personnel change management of the educational opportunity expansion schools in Mueang-Hot educational development network under Chiang Mai Primary Educational Service Area 5. The sample group of the study was school administrators and teachers for 61 persons which altogether concluded honorary persons such as chairman of Basic Education Commission of the educational opportunity expansion schools in Mueang-Hot educational development network under Chiang Mai Primary Educational Service Area 5, for 4 schools, vice director in human resource management affairs of Educational Service Area, chiefs of Personnel Development Division, chairman of Teacher and Educational Personnel Sub-commission within the educational service area, and chief of Educational Supervision Division, for 8 persons, totaling 75 persons who perform the duty in the academic year 2012. Tools used in this study were a questionnaire and a structural interview form. The data gained was then analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

In subject to the term of reference according to the theory of Kurt Lewin which comprises of 3 stages: unfreeze stage, change stage and refreeze stage, the result of the study can be summarized as follows:

During the unfreeze stage, it found that the condition of unfreeze stage regarding acceptance of new practice applied to the operation had highest mean while orientation of the new appointed or transferred personnel had lowest mean. For the problem, it found that personnel lacked of knowledge and understanding to the cause of the change so that they were not familiar with and not ready for the change. It is significantly suggested that the personnel should be provided with relevant knowledge and understanding including necessity, impact, benefits and information of the change and new practice of work.

During the change stage, it found that supporting personnel to do research to promote their academic standing had highest mean while arranging security system for personnel had lowest mean. For the problem, it found that personnel is tired of change of working practice from the pattern they are more familiar. It is significantly suggested that there should be an activity and building up an environment that enables them to the change.

During the refreeze stage, it found that solving common problems by interesting parties and educational personnel, implementing the evaluation for improvement, continuously developing and supporting personnel to be accepted by their colleagues had highest mean while management of environment supporting to the change has lowest mean. For the problem, the changing behavior was non-durable is considered the most important problem. It is strongly suggested that it should create morality to personnel whenever the behavior is changed leading them to the desirable direction, urge their awareness, examine, follow-up, and supervise the personnel's operation on consecutive basis.