

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ	แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2		
ผู้เขียน	นางอรนุช ฐีเชื้อ		
ปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษา)		
วิชาเอก	การบริหารการศึกษา		
คณะกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	
	อาจารย์ ดร. ยงยุทธ ยะบุญธง	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ซึ่งมีขั้นตอนการศึกษา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและร่างแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เลือกรูปแบบเจาะจงเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขอบข่ายของการสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาการพัฒนา 6 ด้าน และวิธีการพัฒนา 5 วิธี ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) 4) การสอนงาน 5) การประชุม ฟังบรรยาย และการสัมมนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นจากคำถามตามแบบสัมภาษณ์โดยมีการตรวจสอบและรับรองการสัมภาษณ์โดยผู้รับการสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของร่าง

แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เลือกรูปแบบเจาะจงเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ตามกรอบการพัฒนา 5 ด้าน พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาที่พบคือขาดการฝึกอบรม ขาดการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานหรือ On the Job Training ขาดการสอนงานขาดการประชุม ฟังบรรยายและสัมมนาไม่มีการศึกษาดูงานในกระบวนการบริหารงานพัสดุ

ส่วนแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) 4) การสอนงาน 5) การประชุม ฟังบรรยายและการสัมมนา เน้นใช้กระบวนการคุณภาพครบวงจร (PDCA) โดยเน้นการวางแผนหรือกำหนดโครงการ การกำหนดความต้องการ การจัดหาพัสดุ การเบิกจ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

สำหรับผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Guidelines for Development of Small Size Supply Officers,
Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2

Author Mrs. Orranuch Rusue

Degree Master of Education (Education)

Major Educational Administration

Advisory Committee Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert Advisor
Lect. Dr. Yongyouth Yaboonthong Co-advisor

ABSTRACT

This independent study aimed to 1) study problems and demands for a development of supply officer of small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2 and 2) Study guidelines of supply officer development of small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2. The 3 study processes were 1) a study of overview and problems on a development of supply officer in small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2, the samples were 213 samples from a small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2 who hold the title of School administrator, head of supply officer, and supply officer. Research instrument was questionnaire with had been analyzed for means and standard deviation as a statistical treatment of the data. 2) study and establish the guideline of supply officer development of small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 5 supply officer development experts who work for Chiangmai Primary Educational Service Area Office 1-6 by used purposive sampling technique. In-depth interview was applied for this stage cover 6 development areas as; 1) training 2) inspection and technical visit 3) on the job training : OJT 4) coaching and 5) meeting and lecturing. An analytical of data by use an interview summary form which have been approved by interviewees. 3) the effectiveness test of the guideline of supply officer development of small-sized

school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2, samples, were 5 personnel administrator staffs who reach at least 10 year of experience and selected by purposive sampling technique to checking possibilities, appropriatenesses and, benefits of the established guidelines. A usage of means and standard deviation for a data statistical treatment.

The result found that the overview and problems on a development of supply officer in small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2 in 5 development areas was less applicable and development problems were lack of training, lack of on the job training, lack of coaching, lack of meeting and lecturing and, lack of inspection and technical visit in 6 dimensions of supply management process;1)planning or project specification 2)demand request 3)budgeting 4)application planning 5) maintainance and 6) distribution.

A guideline of supply officer development of small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2 in 5 dimensions;1)training 2)inspection and technical visit 3)on the job training : OJT 4)coaching and 5)meeting and lecturing used Demming's PDCA techniques comprises of supply officer development planning such as supply management planning for in-school supply service, determining of supply budget, supply sourcing, supply distribution which legally conform, supply serial and control, receiving officer allocation and qualification. A factors affected supply checking and maintainance throughout supply reallocation protocol in case of deterioration was applied for greater operational procedure. Possibility, appropriateness and, benefit testing result of guideline of supply officer development of small-sized school in Chiangmai Primary Educational Service Area Office 2 were in highly to very high level

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved