

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ประหยัด วงศ์		
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์	ประธานกรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัต	กรรมการ	
ปริญญา	คุศศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2546	

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา  
ศักยภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์  
จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทํานองคร่อมความคิด 5 ด้าน คือ  
ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งข้าราชการครูไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านกระบวนการ  
ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร กลุ่มตัวอย่างได้แก่  
ครูผู้สอน จำนวน 370 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
ตามตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check  
List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form)  
ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .9475 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า  $t - test Independent$  และการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบเป็นรายคู่  
ในแต่ละด้านโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ  
ที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหา  
ต่ำ ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ  
ปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน และด้าน  
การพัฒนาด้วยตนเอง

2. ครูชายและครูหญิง มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ คือ ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล สนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการให้ขวัญและกำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาดูงาน มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องการให้เพิ่มครูฝ่ายสนับสนุนการสอน ตามลำดับ เกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพ ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ ถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงานจริง และ การศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

<b>TITLE</b>	A Study of Needs for Personnel Development of the Teachers in Primary Schools under the Office of Buriram Provincial Primary Education	
<b>AUTHOR</b>	Prayat Warong	
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr. Sanguan Songwiwat, Ph. D., Chai Associate Professor Prasit Suwannarak, Co – advisor Assistant Professor Noi Supingkhad, Co – advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b> Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Rajabhat Institute Buriram	<b>YEAR</b> 2003

### ABSTRACT

This research aimed to study and to compare the needs for personnel development of the teachers in primary schools under the Office of Buriram Provincial Primary Education. The comparison was based on the teachers' sex, education, and working experience. The needs studied were on 5 areas: training, further study/ practice/ study visit, working process, self -development and administration process. The sample of 370 teachers was selected through Krejcie & Morgan's Table and Stratified Random Sampling respectively. The research instrument was a questionnaire comprising 3 parts: Check List, Rating Scale and Open Form. The reliability of the questionnaire was at .9475. The statistic techniques used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t test Independence and One – way Analysis of Variance; the pair comparisons were made through Scheffe's Method. The significant difference was set at the level of .05. The findings were as the follows;

1. The teachers' needs for personnel development both as a whole and on each area were at a high level. The range of needs on 5 areas from the highest to the lowest was on administration process, working process, training, further study/ practice/ study visit and self - development.

2. There was no significant difference between the needs of male and female teachers on personnel development as a whole. However, there was a significant difference at the level of .05 on the area of further study/ practice/ study visit.

3. There was a significant difference at the level of .05 between the needs of the teachers with different levels of education for personnel development as a whole.

Moreover, there was a significant difference at the level of .01 on the areas of training and administration process.

4. There was no significant difference between the needs for personnel development as a whole of the teachers with different working experience; nevertheless, the significant difference at .01 was found on the areas of working process and self development.

5. The suggestions made by the teachers, listed from the highest to the lowest frequency, were: allocating budget for personnel development; training for potential development; providing supervising, following up and evaluating; providing materials and up-to-date information technology; reinforcing teachers' morale; supporting study visits; arranging workshops; adding the number of assistant teachers. There also was suggestion about the patterns of potential development; the most to the least recommended patterns were seminar, study visit, actual practice and self-study.