

๑
3๗๐ . 71
๗ 3๗๔๓

ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

7 เม.ย. 2531

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประสาธน์ กานสกุลเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กรกฎาคม 2530

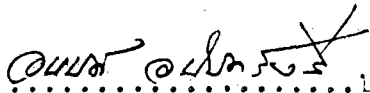
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

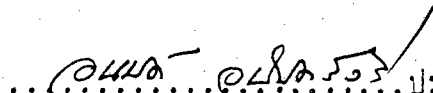
311557

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ





ประธาน

ประธาน

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือจากท่าน
รองศาสตราจารย์อนนต์ อนันตรังสี ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีระ
ทานตะวัน กรรมการ และอาจารย์สมศักดิ์ ลีลา กรรมการสมทบ ที่ได้กรุณา
แนะนำให้คำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ
โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
คุณวุฒิ คนฉลาด อาจารย์ท่านอง พรหมมูล อาจารย์ทวี บรรจง และหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอในเขตจังหวัดสิงห์บุรี ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอขอบคุณข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีที่ได้
ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเพื่อนศึกษานิเทศก์
อำเภอทุกท่าน ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับบิดามารดา ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้อำลัใจ
และกำลังใจ ตลอดเวลา จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณ คุณจินดา ศรีญาณลักษณ์ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์ ตลอดจนเพื่อน
ศึกษานิเทศก์ และเพื่อนครูในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางระจันที่มีส่วนช่วยเหลือ
ให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ประสาธน์ กานสกุล เจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหารงานบุคลากร	8
ความหมายของการบริหารงานบุคลากร	9
กระบวนการบริหารงานบุคลากร	10
การพัฒนากุศลกร	12
ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนากุศลกร	14
ความมุ่งหมายของการพัฒนากุศลกร	16
หลักการพัฒนากุศลกร	18
ประโยชน์ของการพัฒนากุศลกร	20
วิธีการพัฒนากุศลกร	21
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	26
งานวิชาการ	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

งานวิจัยในประเทศ	29
งานวิจัยต่างประเทศ	35
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	39
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	40
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการกับข้อมูล	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	101
กลุ่มตัวอย่าง	101
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102

บทที่

หน้า

อภิปรายผล 112

ข้อเสนอแนะ 121

บรรณานุกรม 124

ภาคผนวก 133

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน	40
2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี	49
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี กำนหลักสูตรและองค์ประกอบของ หลักสูตร	50
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี กำนการจัดการเรียนรู้การสอน	52
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี กำนการวัดผลและประเมินผล	56
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี กำนการนิเทศและการพัฒนาตนเอง...	58
7 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครู นอกเขตเมือง	61

8	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนามูลสารของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับ ครูนอกเขตเมือง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	62
9	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนามูลสารของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับ ครูนอกเขตเมือง ด้านการจัดการเรียนรู้การสอน	63
10	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนามูลสารของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับ ครูนอกเขตเมือง ด้านการวัดผลและประเมินผล	64
11	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนามูลสารของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับ ครูนอกเขตเมือง ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง	65
12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการการพัฒนามูลสารของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบ ของหลักสูตร	66
13	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการการพัฒนามูลสารของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการจัดการเรียนรู้การสอน..	70
14	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการการพัฒนามูลสารของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการวัดผลและประเมินผล..	75

15	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการนิเทศและการพัฒนา ตนเอง	78
16	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี	81
17	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านหลักสูตรและ องค์ประกอบของหลักสูตร	82
18	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการจัดการเรียน การสอน	83
19	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการวัดผลและ ประเมินผล	84
20	เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการนิเทศและ การพัฒนาตนเอง	85

21	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้อง การการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านหลักสูตรและ องค์ประกอบของหลักสูตร	86
22	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้อง การการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการจัดการ เรียน การสอน	90
23	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้อง การการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการวัดผลและ ประเมินผล	95
24	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้อง การการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการนิเทศและการ พัฒนาตนเอง	98

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเมือง การปกครอง การเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษานับเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่ง เพราะเป็นรากฐานในการพัฒนาทั้งมวลบรรลุมรรควัฒนคติที่กำหนดไว้ จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กล่าวถึงการจัดระบบการศึกษาวางแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา แต่ระดับประถมศึกษานั้นนับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นการศึกษาระดับพื้นฐานที่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศได้รับ และเป็นรากฐานของการศึกษาในระดับสูงต่อไป

การประถมศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของประเทศ รัฐบาลแต่ละสมัยที่เข้ามาบริหารประเทศ มีความสนใจและพยายามหาวิธีการบริหารงานเกี่ยวกับการประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้รับการศึกษา ดังที่ประยูร ศรีประสาธน์ (ประยูร ศรีประสาธน์ 2515 : 20) กล่าวว่า "การเสริมสร้างคุณภาพของบุคคล อันเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประเทศนั้น การศึกษาจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่จำต้องอาศัยครูเป็นสื่อกลาง" ภิญญู สาธร (ภิญญู สาธร 2526 : 267) ได้กล่าวว่า "ในด้านการศึกษานี้มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย แต่บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุดนี้มีอยู่ 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับครู หากใดผู้บริหารการศึกษาและครูที่ไม่ดี หรือไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมมีผลกระทบกระเทือนไปถึงประเทศชาติในที่สุด" สำหรับในสภาพปัจจุบันนี้ ปัญหาทาง

การศึกษาโดยเฉพาะในระดับประถมศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งพจน์ สะเพียรชัย (พจน์ สะเพียรชัย 2522 : 8) ได้ให้สาเหตุมาจากการขาดแคลนแบบเรียน อุปกรณ์การศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาคุณภาพของบุคลากรครู

ในการสร้างคุณภาพบุคลากรนั้น สุนทร สุนันทชัย (สุนทร สุนันทชัย 2517 : 86) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า นอกจากการปรับปรุงให้มีเครื่องใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและปรับปรุงในเรื่องความสะอาดต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว การปรับปรุงคุณภาพบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถนั้นมีความสำคัญจะขาดเสียมิได้ ภารกิจของโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายได้คงอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักการบริหารที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมงบประมาณที่เพียงพอและบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าองค์ประกอบด้านบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้ามีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้ว บุคลากรนั้นเองจะเป็นผู้นำเอาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอยู่ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรครูให้มีคุณภาพเสียก่อน

การพัฒนาบุคลากรมีส่วนช่วยการพัฒนาองค์การและการพัฒนาตนเอง กล่าวคือการพัฒนาบุคลากรจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาการศึกษาก็ประสบความสำเร็จส่งผลถึงการพัฒนาอื่น ๆ ด้วย ในส่วนการพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้น บุคลากรมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ และส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย

จากแผนพัฒนาการประถมศึกษา ประจำปี 2528 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 2528 ก : 8) และแผนพัฒนาการประถมศึกษา ปีงบประมาณ 2529 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 2528 ข :

5) สรุปว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนครูในบางกลุ่มประสบการณ์ การนิเทศการศึกษา
 ยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ทางรายการ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา
 ยังไม่คุ้มค่า ค่าตอบแทนการบำรุงรักษาซ่อมแซม การบริหารงานในโรงเรียนยังไม่
 ครบทุกแผนงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้อัตรา
 การซ้ำชั้นของนักเรียนในปีการศึกษา 2526 เฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 7.89 และในปีการศึกษา
 2527 เฉลี่ยร้อยละ 9.12

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 สิงห์บุรี 2528 ก : 9) มีนโยบายปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน พยายามลดอัตรา
 การซ้ำชั้น เร่งรัดพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ
 งาน โดยการจัดประชุมอบรมสัมมนา และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อใน
 สาขาวิชาที่ขาดแคลน แต่อัตราการซ้ำชั้นของนักเรียนยังคงสูงอยู่

จากสภาพดังกล่าวแสดงว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีจำเป็นต้อง
 มีการพัฒนาหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและเพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เป็น
 ไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสูญเปล่าทั้งงบประมาณและ
 เวลาในการดำเนินการ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
 ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ว่าจะมีความ
 ต้องการจะพัฒนาด้วยวิธีการใด และเพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 สิงห์บุรีจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของครู อันจะส่งผลถึงความ
 เจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 สิงห์บุรีต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ตามที่ตั้งของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี นำไปปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของครูต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในปีการศึกษา 2529 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีดังนี้

1.1 ที่ตั้งของโรงเรียน

1.1.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง

1.1.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.2.2 10 - 20 ปี

1.2.3 มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีที่จะได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

2.1 **ก้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร** หมายถึง งานเกี่ยวกับการศึกษาเนื้อหาสาระของหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร วัตถุประสงค์ในการนำหลักสูตร แผนการสอนและคู่มือครูไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

2.2 **ก้านการจัดการเรียนการสอน** หมายถึง งานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดตารางสอน การจัดให้มีการใช้สื่อการเรียน หนังสือแบบเรียน และการให้คำแนะนำในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

2.3 **ก้านการวัดผลและประเมินผล** หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และติดตามผลการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 **ก้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง** หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3. **ครู** หมายถึง ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2529

4. **โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

5. **ครูในเขตเมือง** หมายถึง ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล ในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

6. **ครูนอกเขตเมือง** หมายถึง ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล ในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

7. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเข้ารับราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- 7.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี
- 7.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี
- 7.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

8-26

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่นักบริหารทั้งหลายลงความเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ หรือเทคนิคในการดำเนินงาน ในการบริหารโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน แม้ถึงก่อสร้างอาคารสถานที่ หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนจะดีแค่ไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะใช้หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเจริญก้าวหน้าของวงการศึกษากำลังขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา หากองค์การใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถและให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การได้มากที่สุดก็เป็นที่น่าพอใจแล้ว การบริหารงานในองค์การนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะได้บุคคลที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมหรือพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งเสริมและให้การศึกษาระหว่างทำงานหาทางเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

การบริหารงานบุคลากร

เสนาะ คิเยว้ (เสนาะ คิเยว้ 2519 : 3) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นจุดจอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นหัวใจของการบริหาร ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคลากรเป็นการจัดระเบียบบุคลากรให้ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ที่สุด

สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 219 - 220) มีความเห็นว่า บุคลากรนั้นสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าบุคลากรมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จไปโดยง่าย นอกจากนั้น คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 7) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้อย่างรัดกุมว่า "เมื่อพิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้ว มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร"

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือธุรกิจ บุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการบริหารจะบรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ

ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรเป็นการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานตลอดจนการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 3) เน้นว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนนโยบายระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยให้บุคลากรที่เหมาะสม และบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย นอกจากนี้ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล 2523 : 53) ให้ความเห็นว่า การบริหารบุคลากรเป็นการเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานการควบคุมดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบำรุงรักษา การให้ความปลอดภัย การให้บำเหน็จรางวัล การให้ความเป็นธรรม การให้โอกาสก้าวหน้าทางก้าวหน้าวิชาชีพและ การงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร พอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อบุคลากรพ้นจากงาน

กระบวนการบริหารงานบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 5 - 6) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร ควรประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร
2. การสรรหาบุคลากร
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
5. การปกครองบังคับบัญชา
6. การพัฒนาบุคลากร
7. การจัดประโยชน์เกื้อกูล
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 19 - 20) ได้จำแนกกระบวนการบริหารงานบุคลากรไว้ 22 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคลากร การวางแผนจัดอัตราค่าจ้าง การวางโครงการปฏิบัติการ กำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ การจัดชั้น ตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การทดลองให้ปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและโอน

การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การ จักสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การรักษาวินัย การให้พินิจจากงาน การให้ บำเหน็จบำนาญ และการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร

สำหรับภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2526 : 268) ได้เสนอความเห็น ว่า การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษานั้น อาจสรุปได้ 4 ลักษณะ คือ

1. การแสวงหาบุคลากร
2. การทำนุบำรุงและรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพินิจจากงาน

จากการศึกษา กระบวนการบริหารบุคลากร สรุปได้ว่าประกอบด้วย การ วางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การให้สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพินิจจากงาน

เมื่อพิจารณาแล้วพอจะเห็นได้ว่า ในบรรดากระบวนการบริหารงานบุคลากรนั้น การพัฒนาบุคลากรนับเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรหรือหน่วยงานทุกหน่วยงานต้อง จักให้เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สุเมธ เกียววิศเรศ (สุเมธ เกียววิศเรศ 2527 : 127) มีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเปลี่ยนแปลง ทางด้านบุคลากร เช่น การผลักดันโยกย้ายหน้าที่จากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงของระบบ อันได้แก่ การจัดระบบการดำเนินงานใหม่ และที่สำคัญที่สุด

อันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ซึ่งนอกเหนือจากการนำเอาเทคนิคทางวิทยาศาสตร์หรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว องค์ประกอบที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยดังกล่าว คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ดังที่ สุชีระ ทานตวัช (สุชีระ ทานตวัช 2525 : 53) มีความเห็นว่า บุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน เมื่อทำงานไประยะหนึ่งก็มักจะมีอาการเสื่อมสมรรถภาพ เป็นเหตุให้ทำงานไม่ไถ่ก็เท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะขาดการปรับปรุงหรือพัฒนาในการทำงาน คนที่ตั้งใจในการทำงานนั้นจะเป็นอยู่เฉพาะระยะแรก แต่เมื่อผ่านไปความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมก็ไม่เป็นการทำงาน เพราะวิทยาการก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ คนทำงานก็มีสภาพเป็นไม้บู ค้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคคลทำงานจึงมีความจำเป็น สำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงานที่ต้องการคนทำงานมีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 133) ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่อง อย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้นับปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้นับปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

การพัฒนาบุคลากร

คำว่า "พัฒนา" ตามความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง "ทำให้เจริญ" ซึ่งเป็นความหมายหลักหรือแม่บทของการให้ความหมายโดยกว้าง สำหรับในความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้แตกต่างกันในหลาย ๆ ทิศนะดังต่อไปนี้คือ

ปรีชา คัมภีรปกรณ (ปรีชา คัมภีรปกรณ 2525 : 392) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มากขึ้น สำหรับ ทวีบุญ หอมเย็น (ทวีบุญ หอมเย็น 2526 : 35) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนเสริมสร้างความคิดการกระทำ ความสามารถและท่าทีต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมบุคลากรในโรงเรียนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วน สมศักดิ์ คงเที่ยง (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2526 : 38) มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพิจารณาบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะได้จัดโครงการให้สนองและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

สมาน รังสียกฤษฎ์ (สมาน รังสียกฤษฎ์ 2528 : 82) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ

ฮาร์บิสัน และ ไมเออร์ (Harbison and Myers. 1964 : 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

บีช (Beach. 1970 : 193) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคคลเรียนรู้และมีความชำนาญโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ต้องการให้บุคคลรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปตามที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิณฑานนท์ (เมธี ปิณฑานนท์ 2523 : 149) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนับเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิก ในองค์การหรือหน่วยงานซึ่งมีความจำเป็น จะต้องแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ

ไพโรจน์ สติปรีชา (ไพโรจน์ สติปรีชา 2523 : 63 - 64) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทางราชการ ไว้ดังนี้

1. ระบบการบริหารของทางราชการซับซ้อนขึ้น อันเกิดจากโครงสร้าง กฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักสูตรของมหาวิทยาลัยสอนแต่วิชาความรู้ที่เป็นพื้นฐาน มิได้เน้นการ สอนหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ จึงต้องได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนา ทักษะก่อนเข้าปฏิบัติงาน

3. การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมให้เรียนรู้วิชา เทคนิคการปฏิบัติงานเสียก่อน

4. การสับเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่ง ต้องได้รับการศึกษาอบรมให้เรียนรู้ วิชาเทคนิค การปฏิบัติงานเสียก่อน

5. เทคนิคและวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นและพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงต้องพัฒนา เรียนรู้เพิ่มเติมให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงนั้น

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 132) กล่าวถึงความ สำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า สถาบันต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งาน

ของสถาบันใดก็ตาม โดยเฉพางานให้การศึกษาแก่เยาวชน ย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลง
 ในวิธีการอันหมายถึงความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพและความเจริญในด้านเนื้อหาความรู้
 การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ปฏิบัติการทำงานอยู่กับสถาบันนั้น ๆ
 ต่อไปได้อีก และสมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ 2528 : 83) กล่าวว่า
 การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงาน กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและ
 แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า บุคลากรจะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอ
 ไป อีกทั้งเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานไปนาน ๆ ระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ใน
 การทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่มีความรู้ ความ
 สามารถ และทักษะในการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

สติก และเฟรคเคอริค (Steig and Frederick. 1969 : 5) ได้
 ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรประจำการ ดังนี้

1. เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา
3. เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและอุปกรณ์
 ทางการศึกษา
4. เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ เนื้อหา สาระ วิธีการและเทคนิคแก่
 บุคลากรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
5. เพื่อศึกษา พัฒนา ทดลอง และประเมินผลเกี่ยวกับกรรมวิธี และปฏิบัติ
 การทางการศึกษา

แคสเททเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) เห็นว่าความเปลี่ยนแปลง
 ทางด้านสังคมและการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การขยายตัวด้านความรู้ใน
 คริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นไปอย่างรวดเร็วมาก ทำให้ความรู้ของบุคคลที่ได้รับมาในขณะ
 ที่ศึกษาอยู่ลาหลัง เป็นปัญหากับครูผู้สอนในทุกกระดานการศึกษา จึงทำให้เกิดความจำเป็น

ต้องพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา นับตั้งแต่เริ่มบรรจุบุคลากรจนกระทั่งบุคลากรพ้นจากงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่เกิดขึ้นในองค์กร อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ดังที่ มิดเดิลมิสท์ ฮิตท์ และ กรีเออร์ (Middlemist, Hitt and Greer. 1983 : 223) ใกล้เคียงเหตุผลไว้พอสรุปได้คือ

1. สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. ความสามารถของบุคคลมีจำกัด
3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งของบุคลากร
5. ผลประโยชน์ ความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ว่า การที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2522 : 18) ได้วางนโยบายให้การศึกษอบรมแก่ครูประจำการในความรับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครู โดยมีความมุ่งหมายกว้าง ๆ กล่าวคือ

1. เป็นการยกระดับความรู้ มาตรฐานของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้สูงขึ้น
2. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและยกระดับจิตใจของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้สูงขึ้น

3. เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับท้องถิ่น

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมนสิน (สมพงษ์ เกษมนสิน 2523 : 181 - 182) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ไกลดสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดหาครุฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีความพึงพอใจ

ทุกฝ่าย

- 1.7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 เพื่อสนองบริการ อันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการ ทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อให้เรียนรู้งาน ลดการเสี่ยงอันตราย อีกทั้งให้รู้จักปรับปรุง

สภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร พอสรุปอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า เป็นความพยายามในการส่งเสริมความก้าวหน้า พัฒนาปฏิบัติงาน โดยมุ่งหมาย

เพื่อให้ปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

หลักการพัฒนามูลากร

ประกอบ ระเบียบ (ประกอบ ระเบียบ 2508 : 9 - 10) ได้ให้หลักการพัฒนามูลากรประจำการไว้ดังนี้

1. การจักโปรแกรมต่าง ๆ ควรจักให้ทำหยาต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานประจำวัน

2. การจักโปรแกรมควรจะได้มีการวางแผนและประสานงานร่วมกัน

3. โปรแกรมที่จักควรจะมีคุณภาพได้ จักให้เหมาะสมกับความสนใจ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

4. การจักโปรแกรมต่าง ๆ ควรจักอย่างต่อเนื่องกัน

5. มีการประเมินผล เพื่อการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิติ ศักยคานนท์ (กิติ ศักยคานนท์ 2520 : 22) ได้ให้หลักในการพัฒนามูลากรไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อเพิ่มผลผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนามูลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น เลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น

สำหรับพนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 88 - 89) ได้กล่าวถึงหลักในการพัฒนามูลากร ๓ ประการไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาตนเอง เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนกระทั่ง

ออกจากงาน

3. โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนไว้รับหน้าที่ใหม่ ปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะ และรายบุคคล

4. ปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนและบุคลากรให้มีความที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. โรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลเป็นการลงทุนที่จะให้ผลในระยะยาว

พรอลล์ และคัชแมน (Prall and Cushman. 1954 : 422 - 423)

มีความเห็นสอดคล้องกับสเปียร์ (Spears. 1953 : 258) ว่า หลักการให้การศึกษ เพื่อพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ควรยึดหลักที่สำคัญดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับการพัฒนา เป็นสำคัญและมีการวางแผนล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2. ต้องคำนึงถึงความต้องการ ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่าย ใ้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินการและการวัดผลทางการพัฒนาบุคลากรด้วย

จากหลักการพัฒนาบุคลากรที่ยกมาดล่าวนี้ พอเห็นได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องยึดหลักการว่า ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรครู โดยกำหนดให้แน่นอน โปรแกรมการพัฒนาตอบสนองตรงตามความต้องการของครู หน่วยงาน สภาพของท้องถิ่น และมีการวัดผลประเมินผลโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลมาปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา 2524 : 81 - 82) ได้สรุปเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น ช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีจิตใญ่รักงานและทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ทำให้เกิดการประหยัดทรัพยากร

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานในหน่วยงาน

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ช่วยลดการทำงานล่วงเวลา อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจในงานในหน่วยงาน

5. กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร

ชาดูชัย ลวิศรังสิมา (ชาดูชัย ลวิศรังสิมา 2525 : 19 - 20) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์จากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ ที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

2. ช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

3. ช่วยก่อให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสม มีความจงรักภักดีและสนับสนุนกิจการของหน่วยงาน ให้มีความร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น

4. เป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลง การขาดงานและการร้องทุกข์

5. ช่วยแก้ปัญหาความต้องการกำลังคน เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการจ้างคนใหม่

6. เป็นผลประโยชน์ต่อตัวพนักงาน มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีสถานภาพ และรายได้ดีขึ้น

สำหรับ ทวีบุรณ หอมเย็น (ทวีบุรณ หอมเย็น 2526 : 36) เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนำมาซึ่งประโยชน์ ให้แก่

1. ประโยชน์ที่มีต่อโรงเรียน คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงาน ในโรงเรียน ก่อให้เกิดความสนใจสำหรับโครงการใหม่ ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น สามารถ กำหนดมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอน ยกย่องคุณภาพวิธีการสอนของครู - อาจารย์ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียนป้องกันปัญหาข้อบกพร่องในกระบวนการเรียนการสอน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ กับทุกฝ่ายทำให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังงาน กำลังใจของบุคลากรได้สูงสุด และโรงเรียนสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อันเป็น การตอบสนองต่อเป้าหมายของชาติในที่สุด

2. ประโยชน์ที่มีต่อตัวบุคลากร คือ ทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถ ของตนเอง รู้จักปรับปรุงท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีความเข้าใจในนโยบาย แผนงาน ของโรงเรียนและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ระยะเวลา งบประมาณ ของหน่วยงานเป็นสำคัญ สำหรับ วิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปนั้น เสนาะ คีเยาว์ (เสนาะ คีเยาว์ 2519 : 163) และชาดูชัย ลวิตรังสิมา (ชาดูชัย ลวิตรังสิมา 2525 : 180 - 183) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร มีวิธีการพัฒนา ดังนี้

311557

1. การฝึกอบรม
2. การพัฒนาโดยวิธีใหม่ประสบการณ์จากงาน
 - 2.1 การให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การพบนงาน
 - 2.3 การสอนงาน
 - 2.4 การเข้าร่วมเป็นกรรมการ
 - 2.5 การเข้าร่วมกลุ่มผู้ทำงาน

3. การพัฒนาตนเอง

สำหรับ วิทยุไทย สาร (วิทยุไทย สาร 2526 : 274 - 275) มีความเห็นสอดคล้องกับ สมบัติ ชูชีพชัย (สมบัติ ชูชีพชัย 2527 : 46) ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับ การปฏิบัติงาน
2. วิธีปฐมนิเทศ
3. วิธีให้ทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วย
4. วิธีฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาทำงานบางส่วน
7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาเพิ่มเติม

สุธีระ ทานควนิช (สุธีระ ทานควนิช 2525 : 54 - 55) และสมโภชน์ นพคุณ (สมโภชน์ นพคุณ 2527 : 67) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน

3. มอบอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรับผิดชอบ
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. ท้าทายให้
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
7. ให้รักษาการแทน
8. พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมอบรมสัมมนาในโอกาสต่าง ๆ
11. จัดการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น
12. ส่งเสริมให้พบปะทางวิชาการ
13. ส่งเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
14. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้ใช้อย่างพอเพียง
15. จัดหาคู่มือการปฏิบัติงานให้ใช้อย่างพอเพียง

โกศล วิชัยพันธ์ (โกศล วิชัยพันธ์ 2525 : 4 - 9) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2527 : 127 - 132) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรว่า ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม การฝึกงาน การศึกษาต่อ การนิเทศงาน การปฐมนิเทศ และการดูงาน

บุญชม ไชยโกมณี (บุญชม ไชยโกมณี 2513 : 29 - 31) เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรควรใช้หลายวิธี สรุปได้ดังนี้

1. การจัดปฐมนิเทศครูใหม่
2. การช่วยให้ครูมีโอกาสในการศึกษาต่อ
3. การจัดให้มีการอบรมครู

4. การจัดให้มีการพบปะกับครูเชี่ยวชาญทางวิชาการ
5. การจัดให้มีการบรรยาย หรือสัมมนาทางวิชาการ
6. การจัดให้ครูได้เขียนเขียนกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
7. การจัดให้มีการสาธิต และสังเกตการสอนของครูเชี่ยวชาญ
8. การจัดห้องสมุดเคลื่อนที่สำหรับครู
9. การส่งเสริมให้เขียนบทความ แถลงคำรา หรือ หนังสือประกอบการเรียน
10. ส่งเสริมให้ครูทดลองวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (พันธ์ หันนาคินทร์ 2526 : 140 - 144) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. การอ่าน หรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถา การอภิปราย

2. การศึกษาค้นคว้าทางด้านวิชาชีพและวิชาการ โดยการเขียนคำรา

3. การหมุนเวียนงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

4. การทดลองและการวิจัย

5. การพาไปสังเกตการสอน หรือการทำงานในโรงเรียนอื่น

6. การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน

8. การลาศึกษาต่อเพิ่มเติม

9. การติดตามความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เช่น การสนทนากับผู้อื่น

พีเรส (Pires. 1967 : 19) ได้เสนอแนะกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูประจำการ ได้แก่

1. การประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดภาคเรียนและระหว่างปิดภาคเรียน

2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุกสัปดาห์ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง ตลอดปี

3. การเยี่ยมโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เพื่อสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา

4. จัดให้ครูที่มีความสามารถแนะนำ ช่วยเหลือครูอื่นๆ

5. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ

6. การจัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์

7. การจัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้าในห้องสมุด

ฟอสเตอร์ (Foster. 1968 : 288 - 291) ได้เสนอแนะว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำและต่อเนื่องกัน คือ

1. การประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน

2. การประชุมปฏิบัติการ

3. จัดให้มีการสาธิตการสอนภายในโรงเรียน

4. มีการพบปะระหว่างครูที่มีการสอนวิชาเดียวกัน ชั้นเดียวกัน หรือระดับเดียวกัน มีกลุ่มศึกษาตามความสนใจ

5. นำเอาปัญหาที่เกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการของครู ไปประกอบกันเนื้อหาวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยระหว่างปิดภาคฤดูร้อน

6. มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ครู เพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน

สเติก และเฟรคเคอริค (Steig and Frederick. 1969 : 2) ได้กล่าวอ้างถึงสมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาว่า ได้เสนอวิธีการส่งเสริมครู โดยการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้ครูอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การศึกษาวิชาต่างๆ การอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมปฏิบัติการ การประชุมครู การจัดตั้งให้เป็นกรรมการ การอ่านหนังสือทางวิชาการ การปรึกษา

หรือส่วนตัว การเขียนชั้นเรียน การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ การท่องเที่ยว การอยู่ค่าย การหาประสบการณ์จากงานที่ได้ปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนครู การวิจัย การฟังคำบรรยาย และการจัดองค์การเพื่อชุมชน เป็นต้น

จากการศึกษาวิธีการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจสรุปได้ว่าประกอบด้วย กิจกรรมปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนาทางวิชาการ การจัดครูพี่เลี้ยงให้คอยช่วยเหลือ การนิเทศ การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การจัดหาคู่มือเอกสารทางวิชาการ การประชุมอภิปราย การบรรยายและพบปะกับผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การดูงาน การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่โดยให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยหรือรักษาการแทนในบางโอกาส การวิจัย การทดลองวิธีสอน เป็นต้น

การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

เฟเบอร์ และเชียร์รอน (Faber and Chearon. 1970 : 212) ได้แบ่งการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 8 ประการ คือ งานจัดและพัฒนาหลักสูตร งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานจัดองค์การและโครงสร้าง งานการเงินและธุรการ งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานการจัดอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักเรียน ส่วนแคมเบล (Campbell. 1972 : 189) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน คือ หลักสูตรและการสอน บุคลากร การเงินและธุรการ กิจการนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สำหรับโครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาของไทยในปัจจุบัน ได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 ก : 22) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนเป็น 6 ด้านด้วยกัน คือ

งานบริหารด้านวิชาการ งานบริหารด้านบุคลากร งานบริหารด้านกิจการนักเรียน
งานบริหารด้านธุรการและการเงิน งานบริหารด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ
งานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนก
ออกเป็น 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ในบรรดางานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเน้น สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 :
27) ให้ความสำคัญกับงานทั้ง 6 ด้านนี้เท่าเทียมกันคือ ต้องการให้นักเรียนมี
ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยมีงาน
วิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

งานวิชาการ

ความหมายและขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางมาก วิทยุโธ สาร (วิทยุโธ
สาร 2519 : 232) ให้ความหมายงานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับ
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพ
มากที่สุด

บันลือ พฤษะวัน (บันลือ พฤษะวัน 2522 : 155 - 156) ได้กล่าวถึงงานวิชาการไว้ว่า คืองานที่เริ่มตั้งแต่การรับเด็กเข้าเรียน การจัดครูเข้าประจำชั้น ประจำวิชา การจัดทำตารางสอน การเตรียมงานก่อนเปิดเรียน การจัดบริการด้านวัสดุ หลักสูตร เช่น โครงการสอน ประมวลการสอน แบบระเบียบวิธีวัดผล สมุดประจำตัว บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น การจัดบริการห้องสมุด ตำราเรียน หนังสืออ้างอิง ทั้งของครูและนักเรียน

นิพนธ์ กิณางค์ (นิพนธ์ กิณางค์ 2523 : 67) ได้กล่าวถึงขอบเขตของงานวิชาการที่สำคัญคือ

1. งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาต่าง ๆ
2. งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดทำตารางสอน การกำหนดแบบเรียน การใช้เทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น
3. งานด้านการวัดผล ได้แก่ การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 ข : 43 - 44) ได้สรุปขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้คือ

1. งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
4. งานกิจกรรมการเรียน
5. งานด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ
6. งานวัดและประเมินผล

7. งานห้องสมุด
8. งานนิเทศการศึกษา
9. งานคำนวณวางแผน และกำหนดวิธีดำเนินการ
10. งานอาคารสถานที่ และสิ่งบริการการสอน
11. งานประชุมอบรมครู

จากแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่างานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางมาก มิได้ หมายถึงการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ทุกสิ่งทุกอย่างที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของการศึกษาที่วางไว้ ประกอบด้วย งานเกี่ยวกับหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการติดตามและนิเทศการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนเป็นไปตามจุดหมายของการจัดการศึกษา จึงต้องจัดพัฒนาบุคลากร ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและงานคำนวณการนิเทศและการพัฒนาตนเองของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผา ไชยเดช (ผา ไชยเดช 2514) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์ พบว่า ผู้บริหารไม่เห็นด้วย กับการให้โอกาสครูลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน ส่วนการให้การฝึกอบรม ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นด้วย แต่ไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ (ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ 2520)

ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า ความทัศนะของผู้บริหารมีความต้องการสูงสุด คือต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาทางปรับปรุงและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์รองลงมา คือ การอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะ ต้องการให้มีการบริการโสตทัศนอุปกรณ์การสอน ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์วิชาการขึ้นในระดับจังหวัด ส่วนในทัศนะของครูประจำการ พบว่า มีความต้องการให้ทางราชการจัดหาหนังสือ เอกสาร ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ การอบรมที่ต้องการให้เป็นการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะในการนำไปปฏิบัติ ต้องการให้ครูศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือ คำราต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษา ต้องการให้มีการบริการโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบการสอน

สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ 2521) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคานวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ได้รับการพัฒนาการประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด ส่วนการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อได้รับการพัฒนาอันดับรองลงมา

บุญตัน เมาเจริญ (บุญตัน เมาเจริญ 2521) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายและพะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการใช้บริการของวิทยาลัยครูเชียงรายแก่ครูประจำการ สำหรับความต้องการของครู พบว่า ต้องการให้วิทยาลัยครูมีหน่วยงานผลิตอุปกรณ์การสอนแจกจ่ายหรือจำหน่ายในราคาถูก ต้องการได้รับข่าวสารเอกสารทางวิชาการในระดับมาก แต่ทางวิทยาลัยครูยังไม่เคยให้บริการทางค่านี้อยู่เลย

สุคใจ บุญอารีย์ (สุคใจ บุญอารีย์ 2522) ได้ศึกษาความถึคเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีต่อการอบรมครูประจำการ พบว่า ความต้องการที่จะ

ให้หลักการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยเน้นเรื่องการสอน กิจกรรมที่ครู
ต้องการให้ทำ ได้แก่ กิจกรรมปฏิบัติจริง แบ่งกลุ่มศึกษาแล้วรายงานผล การสาธิต
การทดลอง การแสดงบทบาทสมมติ อภิปรายและบรรยาย ในปีเดียวกันนี้ เส้น
ระหว่างบ้าน (เส้น ระหว่างบ้าน 2522) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องสภาพ
ปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ใน
กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนา
ความทักษะของอาจารย์มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และทักษะในวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน การอบรมเกี่ยวกับ
หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อนวัตกรรม กำหนดให้
อาจารย์ที่ได้รับการอบรมจากภายนอกวิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่นและการอบรม
เกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน ส่วนในทักษะของผู้บริหาร พบว่า ความต้องการ
ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากคือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน
การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์ ส่วนปัญหาในการอบรมสัมมนาเรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อย คือ ขาดงบประมาณ ขาดการนำเอาความรู้ไปใช้และไม่มีการประเมินผล
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการอบรมสัมมนา

เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล (เรื่องศักดิ์ กล่ำสกุล 2523) ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัย
เรื่องการบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พิษณุโลก พบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครูใหญ่ปฏิบัติมาก คือ การสนับสนุนให้โอกาส
ครูศึกษาค้นคว้าที่ปฏิบัติน้อย คือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้พิเศษในโรงเรียนและใน
ด้านการพัฒนาบุคลากรนี้ กมล วรหัง (กมล วรหัง 2523) ได้ศึกษางานวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคลากรครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ในทักษะของ
ครูผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาในระดับ
มากที่สุดมีความลำดับดังนี้ คือ การจัดคู่มือประกอบการสอนและหนังสืออ่านประกอบที่เป็น

ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียน โรงเรียนควรได้รับเอกสารเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารความเคลื่อนไหวทางวิชาการอยู่เสมอ การจัดการสัมมนา และการฝึกอบรม

อรพินทร์ กุลประภา (อรพินทร์ กุลประภา 2524) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารและครู มีความเห็นสอดคล้องกันคือ ในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาคูณงานและการสังเกตวิธีการทำงานยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ควรได้รับการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูเห็นว่าปฏิบัติน้อย อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนามากที่สุด สำหรับปัญหาและอุปสรรค จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน เวลาไม่อำนวย อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจัง จากทั้งผู้บริหารและครู

นพมาศ วงศ์โสภณ (นพมาศ วงศ์โสภณ 2525) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมเขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากโรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาครู ไม่ได้สำรวจปัญหาครูเพื่อหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ห้องสมุดโรงเรียนขาดแคลนหนังสือวารสารคู่มือทางการศึกษาสำหรับครู

วิหวัชนัน นันทะ (วิหวัชนัน นันทะ 2525) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้บริหาร

และครูประจำการมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารต้องการให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ต้องการให้ โสภิตศนุอุปกรณ์ประกอบการสอน ส่วนความต้องการในระดับต่ำไม่ปรากฏ ส่วนครูประจำการ ต้องการให้ โสภิตศนุอุปกรณ์ประกอบการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ต้องการให้ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์ ต้องการให้มีโอกาสศึกษาต่อทุกระดับ อย่างทั่วถึง ต้องการให้มีหอสมุดบริการสำหรับครูภายในโรงเรียน ความต้องการในระดับต่ำไม่ปรากฏ สำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรประจำการของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด คือ การบริการของหอสมุดไม่ทั่วถึง รองลงมาคืองบประมาณไม่เพียงพอ อำเภอหรือจังหวัดยังไม่จัดแหล่งวิชา เพื่อพัฒนาความรู้ ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยคือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ครูส่วนใหญ่ไม่ยอมรับคำแนะนำจาก ครูที่มีความสามารถ เนื้อหาวิชาที่จัดอบรมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน วิทยากรขาด ความรู้ทำให้การอบรมขาดประสิทธิภาพ ส่วนปัญหาระดับต่ำไม่พบ

โอบาส โคปาละสุต (โอบาส โคปาละสุต 2526) ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมระดับ ตำบล ในเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ในระดับมากคือ กิจกรรมที่ส่งเสริมหรือพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ

บุญโชติ จันทรสุพัฒน์ (บุญโชติ จันทรสุพัฒน์ 2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการ ในระดับมากคือ จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอน และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีการแนะนำชี้แจงรายละเอียดเมื่อ

มอบงานใหม่ มีการจัดห้องสมุดเป็นศูนย์เผยแพร่ข่าวสารใหม่แก่ครูอาจารย์ในโรงเรียน และให้คู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา

สำหรับครูมีความต้องการในระดับมากที่สุดคือ ให้มีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง จัดให้ครูมีโอกาสไปปฏิบัติงานในโรงเรียนตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น ให้คู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ จัดให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการและเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุเพิ่มขึ้นและจัดให้มีการอบรมอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

อนงค์ อาษาดี (อนงค์ อาษาดี 2527) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูประจำการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการมีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพทางวิชาการค่อนข้างมาก ต้องการให้วิทยาลัยครูและหน่วยงานต้นสังกัดร่วมมือกันในการจัดบริการทางวิชาการโดยมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการอภิปราย

กุศล กลแกม (กุศล กลแกม 2528) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางพบว่า ความต้องการสูงสุดคือ แจกข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ให้ทราบโดยรวดเร็ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงรองลงมาได้แก่ ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุให้มากขึ้น ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู จัดหาเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ ให้การประชุมปรึกษาหารือ ส่วนความต้องการที่อยู่ใน

ระดับปานกลางเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมจกนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการของครู ใ้มีการนิเทศภายใน ใ้มีการสำรวจชุมชน ใ้สับเปลี่ยนหน้าที่การงานใ้ครูเก่าเป็นพี่เลี้ยง จักใ้พี่ครูมือครูในการปฏิบัติงาน จักใ้พี่ห้องสมุดเคลื่อนที่ ส่งครูไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกโรงเรียน ใ้มีการแลกเปลี่ยนครู ส่วนความต้องการในระดับต่ำไม่ปรากฏ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศสรุปไ้ว่า การพัฒนาบุคลากรที่จะใ้ผลสัมฤทธิ์และเกิดประสิทธิภาพต้อง เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสนับสนุนใ้ครูมีโอกาสรื้อนวิทยฐานะ มีการนิเทศเพื่อมอบหมายงานใหม่ สนับสนุนใ้โอกาสศึกษาต่อ จัดประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ เชิญวิทยากรมาใ้ความรู้ การจักเอกสารทางวิชาการ การประชุมปรึกษาหารือ การดูงาน การทัศนศึกษา เป็นต้น

งานวิจัยต่างประเทศ

เชสเตอร์ (Chester, 1966 : 286 - 288) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่าพฤติกรรมที่ใ้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมใ้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ไ้แก่ ส่งเสริมใ้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ใ้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาขิตวิธีการสอน อภิปรายปัญหาการสอนในที่ประชุม ใ้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จักหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผล และติดตามผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาและสาขิตการสอน การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพือกอ โดยไม่ให้เสียกำลังใจ ใ้ครูมีเวลาพอสำหรับการเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอนใ้ครูมีส่วนร่วมในการเลือก

โสทัศน์วิสูตรและอุปกรณ์การสอน จักให้ครูได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือและบทความเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผล การเยี่ยมห้องเรียน การจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ

สเติก และเฟรคเคอริก (Steig and Frederick. 1969 : 7) ได้กล่าวถึง สมาคมการศึกษาแห่งรัฐอิลลินอยล์ ซึ่งได้ทำการศึกษเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการส่งเสริมครูประจำการ พบว่า เทคนิคและวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมครูประจำการ เรียงตามลำดับดังนี้

1. การประชุมปรึกษา
2. การศึกษาจากสถาบัน
3. การประชุมครูในหมวดวิชา
4. การพบปะระหว่างผู้มีอาชีพครูด้วยกัน
5. การประชุมแนะนำ
6. การแลกเปลี่ยนการสอน
7. การจัดนิทรรศการ
8. ครูประเมินผลงานของตนเอง

กัสโลว์ (Kaslow. 1969 : 1119 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการจัดส่งส่งเสริมครูประจำการจากเอกสาร ปี ค.ศ. 1956 - 1969 ได้ให้ข้อคิดว่า การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูประจำการจำเป็นต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา การประเมินผลตนเอง และการปรับปรุงตนเอง

คลาร์ก (Clark. 1970 : 2767 - A) ได้ทำการวิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลใน

โอสลาโฮมาพบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการนั้น ควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการก่อน วิธีการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมครูประจำการควรที่จะให้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

อาซินีกา (Arciniega. 1972 : 1255 - A) ได้วิจัยการจัดโปรแกรมส่งเสริมครูประจำการ และสรุปผลการวิจัยว่า การจัดโปรแกรมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากครูจะได้รับความรู้ทางทฤษฎีและแนวคิดทางการศึกษาแล้ว ยังทำให้เกิดทักษะ และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน เมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จากโปรแกรมที่จัดแล้ว ครูจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน

วอร์เรน (Warren. 1974 : 3561 - A) ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการไว้หลายประการ คือ

1. การจัดโปรแกรมควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครู
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ครูควรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เสนอแนะวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย
4. การจัดโปรแกรมการส่งเสริมครูควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
5. กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง เป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
6. ควรให้ความสำคัญต่อการให้ทำปรีกษาจากที่ปรีกษาโครงการและทรัพยากรบุคคลในการจัดส่งส่งเสริมครูประจำการ
7. ควรจัดการส่งเสริมครูประจำการเป็นพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดเรียนธรรมดา

8. เทปบันทึกภาพ ควรจะได้นำมาใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อประเมินผล
การทดลองการสอนย่อย

9. ควรมีการวัดผลและประเมินผล

10. การประเมินผลต้องให้สอดคล้องและตรงตามจุดมุ่งหมายของโปรแกรม
ที่จัดขึ้น

11. จัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียน

จากผลงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการ
ศึกษาหรือการพัฒนาครู สิ่งที่เราควรคำนึงถึงคือ การพัฒนานั้นจะต้องคำนึงถึงปัญหาและ
ความต้องการของครูเป็นสำคัญ โปรแกรมและกิจกรรมที่จัดสอนตรงตามความต้องการ
ของครูและหน่วยงานที่สังกัด นอกจากนี้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบรรยาย
การอบรม การสาธิต การนิเทศ การศึกษาจากสถาบัน การจัดนิทรรศการ จะต้อง
คำนึงถึงผลที่ได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2529 จำนวน 2,065 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีแบ่งครูที่ปฏิบัติการสอนประจำ ตามที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน (Stratified Random Sampling) ออกเป็นสองกลุ่ม คือ

1.2.1 กลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง จำนวน 966 คน

1.2.2 กลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง จำนวน 1,099 คน

เมื่อแบ่งกลุ่มประชากรแล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างนี้จะใช้วิธีการสุ่มแบบจับฉลากชื่อ โค้ดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง จำนวน 145 คน และกลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนประจำในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง จำนวน 165 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน

ครูโรงเรียนประถมศึกษา	กลุ่มประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง	966	145
ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง	1,099	165
รวม	2,065	310

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูล เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู

โรงเรียนประถมศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับความต้องการของครู โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ต้องการมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ต้องการน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและสัมภาระ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำมาประมวลเข้าเป็นคำถาม

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัย โดยเฉพาะของ เชาว์เลิศ ขวัญเมือง (เชาว์เลิศ ขวัญเมือง 2527 : ภาคผนวก) และบุญโชติ จันทรสัพพันธ์ (บุญโชติ จันทรสัพพันธ์ 2527 : ภาคผนวก) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจ
แก้ไข แล้วนำไปให้ครูคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่

นายคุณวุฒิ	คนฉลาก	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
นายจำเนียร	วังชากร	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
นายชาญ	เกตุมณี	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
นายเชาวน์	มณีวงษ์	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
นายทรงวุฒิ	นาคประสิทธิ์	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี
นายทวี	บรรจง	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
นายท่านอง	พรหมมูล	ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
นายมนูญ	เอี่ยมวิสัย	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
นายสมยศ	บัวสุนทร	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
นายสุเทพ	ชีวะธรรม	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง สิงห์บุรี

4. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) (Cronbach. 1970 : 161) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
n	แทน	จำนวนข้อทั้งหมดของแบบสอบถาม

จากผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9574 ซึ่งแสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผ่านหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้แจกจ่ายให้กับโรงเรียนในสังกัด และผู้วิจัยกำหนดวันขอรับคืนที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดังกล่าว
3. จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป 310 ฉบับ ได้รับคืน 301 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.09
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$s = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	s	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลบวกของกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลบวกของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé Test for all possible comparison) โดยใช้สูตร

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K - 1)}$$

เมื่อ	M_1, M_2	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิตของสองกลุ่มที่ต้องการทดสอบ ความแตกต่าง
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	$(K - 1)$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
	n_1, n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างประชากรของสองกลุ่มที่นำมา ทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสองตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยวิเคราะห์ทุกด้าน และจำแนกแต่ละด้าน
เป็นรายข้อ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีทั้งโรงเรียนและมี
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	Sum of square
MS	แทน	Mean square
df	แทน	degree of freedom

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลออกเป็นเกณฑ์โดยอาศัย
จุดตัดของคะแนนเฉลี่ยในการแบ่ง ดังนี้

3.6668 – 5.0000	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมาก
2.3334 – 3.6667	หมายถึง	มีความต้องการในระดับปานกลาง
1.0000 – 2.3333	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยวิเคราะห์ทุกด้าน และจำแนกแต่ละด้าน
เป็นรายชื่อ

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

อันดับ	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับที่
1	หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	3.7475	0.5748	มาก	3
2	การจัดการเรียนการสอน	3.6919	0.6829	มาก	4
3	การวัดผลและประเมินผล	3.9114	0.7218	มาก	1
4	การนิเทศและการพัฒนาตนเอง	3.8254	0.6210	มาก	2
	รวม	3.7688	0.5797	มาก	

ตาราง 2 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่
 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี คำนหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

ข้อ	ค่านหลักสูตรและองค์ประกอบ ของหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
1	ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียด เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน	3.8837	0.8774	มาก	4
2	ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ เลือกแบบ เรียนและ เอกสารประกอบหลักสูตร	3.8870	0.8249	มาก	3
3	จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยง แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครู ที่เข้ามาปฏิบัติงานแทน	3.6179	0.8814	ปานกลาง	7
4	จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจาก การใช้หลักสูตรหาแนวทางแก้ไขปัญหา และดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.8937	0.9029	มาก	2
5	จัดให้มีการฝึกอบรม แผนการสอนหรือ เอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุก กลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่าง เพียง พอ ก่อนเปิดภาคเรียน	4.4884	0.7465	มาก	1

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	งานหลักสูตรและองค์ประกอบ ของหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
6	ให้มีโอกาสรับฟังการบรรยายความ รู้ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับ หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป	3.8505	0.8292	มาก	5
7	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ	3.5150	0.9259	ปานกลาง	9
8	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจากผู้บริหารโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	3.6445	0.8062	ปานกลาง	6
9	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครู เขียนบท ความที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้ หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป	3.0930	0.9370	ปานกลาง	10
10	จัดให้มีโอกาสศึกษาคูงานในโรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร	3.6013	1.1078	ปานกลาง	8
	เฉลี่ย	3.7475	0.5748	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี คำนหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร โดยเฉลี่ยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ จัดให้มีคู่มือครู แผนการสอน หรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอจนเปิดภาคเรียน จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสารประกอบหลักสูตร ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร และการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ให้มีโอกาสรับฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญหรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นครั้งคราวไป นอกนั้นเป็นความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในระดับน้อยไม่ปรากฏ

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการและอันดับที่ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี คำนการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	คำนการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับที่
11	ต้องการเอกสารแนะนำ หรือให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	3.6312	0.9275	ปานกลาง	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการ เรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
12	จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียน การสอนให้ครูอย่างเพียงพอ	4.3953	0.8164	มาก	1
13	จัดให้มีเอกสาร วารสารทางวิชาการ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนไว้ ให้ครูอย่างเพียงพอ	4.1661	0.7565	มาก	2
14	จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำและการใช้สื่อการเรียน การสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ	4.0465	0.8895	มาก	3
15	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน และสื่อการเรียนการสอนของครู	3.6279	0.9171	ปานกลาง	8
16	มีหน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยครู มาช่วยเหลือแนะแนวทาง เกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน โรงเรียน	3.1661	1.3008	ปานกลาง	15
17	มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่าง ครูในโรงเรียนอย่างน้อย ภาคเรียน ละ 1 ครั้ง	3.6379	0.9265	ปานกลาง	6

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
18	ให้มีโอกาสสูงงานในโรงเรียนที่มีการ เรียนการสอนคือเคนและเป็นตัวอย่าง	3.6213	1.1028	ปานกลาง	9
19	จัดเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำทาง วิชาการหรือสาธิตการสอนเป็นครั้ง คราว	3.5681	1.0706	ปานกลาง	11
20	ให้ครูมีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกัน และกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียน การสอนของครูให้ดีขึ้น	3.3920	0.9088	ปานกลาง	13
21	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำรา ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการ เรียนการสอน	3.2326	1.0028	ปานกลาง	14
22	มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดี และแปลกใหม่ เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่ เสมอ	3.9070	1.0574	มาก	4
23	มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียน การสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับ จังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน	3.8140	1.1855	มาก	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
24	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ	3.5515	0.9771	ปานกลาง	12
25	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.6213	0.8423	ปานกลาง	9
	เฉลี่ย	3.6919	0.6829	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ จัดให้มีเอกสาร วารสารทางวิชาการ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนไว้ให้ครูอย่างเพียงพอ จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและการใช้สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ มีศูนย์ปฏิบัติการด้าน

สื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน นอกนั้น เป็นข้อที่มีความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในระดับน้อยไม่ปรากฏ

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวนการวัดผลและประเมินผล

ข้อ	จำนวนการวัดผลและประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับที่
26	ให้นำผลการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	3.9635	0.7673	มาก	3
27	จัดให้มีศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษา แนะนำในการวัดผลและประเมินผล แก่ครูโดยเฉพาะ	3.7010	0.9075	มาก	6
28	จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	3.7542	0.8941	มาก	5
29	จัดหาคู่มือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่ม ประสิทธิภาพให้ครูอย่างเพียงพอ	4.1728	0.8505	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวัดผลและประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
30	จัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัด ความพร้อมความรู้พื้นฐานและผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนตลอดจนขอ ทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูนำไป ใช้	4.0864	1.1072	มาก	2
31	ให้บริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิค การวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร ประถมศึกษา พ.ศ. 2521	3.7907	0.9623	มาก	4
	เฉลี่ย	3.9114	0.7218	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานักวิชาการของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการวัดผลและประเมิน
ผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการการพัฒนายู่ในระดับ
มากเรียงตามลำดับคือ จัดหาคู่มือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่ม
ประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ ต้องการจัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความพร้อม
ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐานให้ครูนำไปใช้

ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ใ้รับบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลและจัดให้มีศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษาแนะนำในการวัดผลและประเมินผลแก่ครูโดยเฉพาะ ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการใ้อยู่ในระดับปานกลางและน้อย

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับที่ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับที่
32	ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกวารสารเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู	3.4551	0.8806	ปานกลาง	9
33	ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ	3.7774	0.8447	มาก	6
34	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อภาคนอกเวลา หรือใช้เวลาว่างทำบางส่วน	3.8505	0.8836	มาก	5
35	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน	3.8538	0.7822	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	กิจกรรมพิเศษและการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับที่
36	จัดบริการให้ครูพบปะปรึกษาหารือกับ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในบางโอกาส	3.6412	0.8627	ปานกลาง	8
37	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้า รวมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.8704	0.7438	มาก	3
38	จัดให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้าน วิชาการแก่ครูในโรงเรียน	4.2458	0.8243	มาก	1
39	ให้ครูได้สลับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างกว้างขวาง	3.6844	0.9950	มาก	7
40	มีการประเมินผลความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความ ดีความชอบประจำปีด้วย	4.0498	0.8936	มาก	2
	เฉลี่ย	3.8254	0.6210	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี คำนึงถึงทิศทางการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ จัดให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อภาคนอกเวลา หรือใช้เวลาว่างทำบางส่วน ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ และให้ครูได้สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ส่วนความต้องการข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ปรากฏความต้องการใดอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีทั้งโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	4386.2974	4386.2974	8.3574 **
ภายในกลุ่ม	299	156923.0149	524.8429	
รวม	300	161309.3123		

$$** F_{.01} = 6.70$$

จากตาราง 7 ปรากฏว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอก
เขตเมือง คำนวณค่าสถิติและองค์ประกอบของค่าสถิติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	184.4056	184.4056	5.6675 *
ภายในกลุ่ม	299	9728.6575	32.5373	
รวม	300	9913.0631		

$$* F_{.05} = 3.86$$

จากตาราง 8 ปรากฏว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ครูในเขตเมืองกับครูนอก
เขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรค่าสถิติและองค์ประกอบของค่าสถิติ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขต
เมือง ด้านการจัดการเรียนการสอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	600.3155	600.3155	5.8129 *
ภายในกลุ่ม	299	30878.5084	103.2726	
รวม	300	31478.8239		

$$* F_{.05} = 3.86$$

จากตาราง 9 ปรากฏว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ครูในเขตเมืองกับครู
นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขต
เมือง ด้านการวัดผลและประเมินผล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	187.7785	187.7785	10.3225 **
ภายในกลุ่ม	299	5439.1717	18.1912	
รวม	300	5626.9502		

** $F_{.01} = 6.70$

จากตาราง 10 ปรากฏว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ครูในเขตเมืองกับครูนอก
เขตเมือง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขต
เมือง ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	208.6568	208.6568	6.8087**
ภายในกลุ่ม	299	9163.0575	30.6457	
รวม	300	9371.7143		

$$** F_{.01} = 6.70$$

จากตาราง 11 ปรากฏว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ครูในเขตเมืองกับครูนอก
เขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูใน
เขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

ข้อ	ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของ หลักสูตร	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียด เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน	3.7643	3.9875	4.9163 *
2	ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและ เอกสารประกอบหลักสูตร	3.7571	4.0000	6.6113 *
3	จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นที่เล็ง แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานแทน	3.5071	3.7143	4.1798 *
4	จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจาก การใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไข ปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาร วมกัน	3.9214	3.8695	0.2464

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	คำถามหลักสูตรและองค์ประกอบของ หลักสูตร	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
5	จัดให้มีคู่มือครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตร ทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่าง เพียงพอ ก่อนเปิดภาคเรียน	4.3214	4.6335	13.6392**
6	ให้โอกาสรับฟังการบรรยาย ความรู้ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นครั้งคราวไป	3.7353	3.9503	5.0837*
7	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์อย่าง สม่ำเสมอ	3.3786	3.6335	5.7689*
8	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจากผู้บริหารโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.5643	3.7143	2.6065
9	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเขียน บทความที่เกี่ยวกับหลักสูตรและ การใช้หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป	3.0714	3.1118	0.1386

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	คำหลักสูตรและองค์ประกอบของ หลักสูตร	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
10	จัดให้มีโอกาสศึกษา ฐานะใน โรงเรียนที่เป็นผู้นำการใช้ หลักสูตร	3.6143	3.5901	0.0357
	รวม	3.6636	3.8205	5.6675 *

$$** F_{.01} = 6.70$$

$$* F_{.05} = 3.86$$

จากตาราง 12 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในเขตเมืองและนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนา
คำหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ในเรื่องจัดให้มีเมื่อครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่ม
ประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอ ก่อนเปิดภาคเรียน โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา
ที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง
ส่วนข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ คือ

1. ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการ การพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

2. ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสาร ประกอบหลักสูตร โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการ การพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

3. จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครูที่เข้า มาปฏิบัติงานแทน โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการ การพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

4. ให้อาสาสมัครฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับ หลักสูตรเป็นครั้งคราวไป โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความ ต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

5. ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครู โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูใน
เขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
11	ต้องการเอกสารแนะนำ หรือ ให้ฝึกการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ การจัดตารางสอน	3.5643	3.6894	1.3652
12	จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำ สื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่าง เพียงพอ	4.2000	4.5652	15.7212**
13	จัดให้เอกสาร วารสารทาง วิชาการ เพื่อการปรับปรุงการ เรียนการสอนให้ครูไว้ใช้อย่าง เพียงพอ	4.1143	4.2112	1.2294
14	จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำและใช้สื่อการเรียนการ สอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ	3.9143	4.1615	5.8782 *

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
15	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานและสื่อการเรียนการสอนของครู	3.5929	3.6584	0.3815
16	มีหน่วยงานอื่น เช่น วิทยาลัยครูมาช่วยเหลือแนะนำแนวทางเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.0429	3.2733	2.3603
17	มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่างครูในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.5857	3.6832	0.8290
18	ให้มีโอกาสศึกษา ดูงานในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนก็เด่นและเป็นตัวอย่าง	3.5286	3.7019	1.8545
19	จัดเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำทางวิชาการหรือสาธิตการสอนเป็นครั้งคราว	3.5000	3.6832	1.0594

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ครูในเขตเมือง	ครูนอกเขตเมือง	F
		N = 140	N = 161	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
20	ให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น	3.3929	3.3913	0.0002
21	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.1357	3.3168	2.4526
22	มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่ เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ	3.6571	4.1242	15.3099 **
23	มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน	3.5714	4.0248	11.3325 **
24	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ	3.4571	3.6335	2.4521

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
25	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.6071	3.6335	0.0733
	รวม	3.5910	3.7797	5.8129 *

$$** F_{.01} = 6.70$$

$$* F_{.05} = 3.86$$

จากตาราง 13 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในเขตเมืองและนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมือง

2. มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ตีและแปลใหม่ เป็นตัวอย่างแก่ครู อยู่เสมอ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

3. มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความ ต้องการการพัฒนา มากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

ส่วนข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและสื่อการเรียนการสอนในกลุ่ม ประสิทธิภาพต่าง ๆ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมืองมีความต้องการ การพัฒนา มากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูใน
เขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการวัดผลและประเมินผล

ข้อ	ด้านการวัดผลและประเมินผล	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
26	ให้นำผลการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุง การเรียนการสอนอย่างแท้จริง	3.8714	4.0435	3.8007
27	จัดให้ศึกษานิเทศก์อำเภอ และ ศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษา แนะนำในการวัดผลและประเมิน ผลแก่ครูโดยเฉพาะ	3.6357	3.7578	1.3559
28	จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	3.5429	3.9379	15.3163 **
29	จัดหาคู่มือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อ ใช้วัดผล ประเมินผลในแต่ละกลุ่ม ประสบการณ์ให้ครูอย่างพอเพียง	3.9786	4.3416	14.2461 **

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	คำถามการวัดผลและประเมินผล	ครูในเขตเมือง	ครูนอกเขตเมือง	F
		N = 140	N = 161	
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
30	จัดให้ศูนย์บริการแบบทดสอบวัด ความพร้อมความรู้พื้นฐานและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจน ข้อทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูย้ายไป ใช้	3.9071	4.2422	6.9964**
31	ได้รับบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิค การวัดผลและประเมินผลตาม หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521	3.6857	3.8820	3.1373
	รวม	3.7702	4.0342	10.3225**

** $F_{.01} = 6.70$

จากตาราง 14 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในเขตเมืองและนอกเมือง มีความต้องการการพัฒนาค้น
การวัดผลและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล โดยที่
ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียน
ประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

2. จัดหาคู่มือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์
ให้ครูอย่างเพียงพอ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมืองมีความต้องการการ
พัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

3. จัดให้ศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความพร้อม ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูนำไปใช้ โดยที่ครูโรงเรียนประถม
ศึกษาที่อยู่นอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ใน
เขตเมือง

นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่าง
ครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ด้านการนิเทศและการพัฒนา ตนเอง	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
32	ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานของครู	3.3643	3.5342	2.8034
33	ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้า วิจัยสิ่งใหม่ ๆ	3.6003	3.9317	11.9658**
34	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดู ภายนอกเวลาหรือใช้เวลาราชการ บางส่วน	3.7786	3.9130	1.7383
35	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดูเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน	3.7926	3.9068	1.5929
36	จัดบริการให้ครูพบปะปรึกษาหารือ กับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในบาง โอกาส	3.5643	3.7081	2.0880
37	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสดูเข้า ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.8143	3.9192	1.4941

ตาราง 15

ข้อ	ก้า่นการนิเทศและการพัฒนา ตนเอง	ครูในเขตเมือง N = 140	ครูนอกเขตเมือง N = 161	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	
38	จัดให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้าน วิชาการแก่ครูในโรงเรียน	4.0929	4.3789	9.2662 **
39	ให้ครูได้สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ งานอย่างกว้างขวาง	3.6714	3.6956	0.0442
40	มีการประเมินผลความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความดี ความชอบประจำปีด้วย	3.8571	4.2174	12.9413 **
	รวม	3.7262	3.9117	6.8087 **

** $F_{.01} = 6.70$

จากตาราง 15 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในเขตเมืองและนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง
2. จัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง
3. มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีด้วย โดยที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกจากนี้มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1323.0240	661.5120	1.2321
ภายในกลุ่ม	298	159991.2883	536.8835	
รวม	300	161314.3123		

จากตาราง 16 ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ
ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาค้นหลักสูตร
และองค์ประกอบของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมิน
ผล และด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี, 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	133.2906	66.6453	2.0308
ภายในกลุ่ม	298	9779.7725	32.8180	
รวม	300	9913.0631		

จากตาราง 17 ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ
ต่ำกว่า 10 ปี, 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนา
หลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการจัดการเรียนการสอน

แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	136.9184	68.4592	0.6509
ภายในกลุ่ม	298	31341.9055	105.1742	
รวม	300	31478.8239		

จากตาราง 18 ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ
ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนา
ด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการวัดผลและประเมินผล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	26.9677	13.4838	0.7175
ภายในกลุ่ม	298	5599.9825	18.7919	
รวม	300	5626.9502		

จากตาราง 19 ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ
ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาด้านการ
วัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	76.6676	38.3338	1.2290
ภายในกลุ่ม	298	9295.0467	31.1914	
รวม	300	9371.7143		

จากตาราง 20 ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ
ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนา
การนิเทศและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่ประกอบวิชาชีพในการทำงานต่างกับ ความหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

ข้อ	คำถามหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
1	ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน	4.0976	3.8171	3.7500	3.5082*
2	ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสารประกอบหลักสูตร	3.9756	3.8800	3.7502	1.0867
3	จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานแทน	3.5366	3.6571	3.6136	0.5213
4	จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตรหาแนวทางแก้ไขปัญหและดำเนินการแก้ไขปัญหารวมกัน	3.9146	3.8743	3.9318	0.1011

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	คำหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	F
		N = 82 $\bar{X}$	N = 175 $\bar{X}$	N = 44 $\bar{X}$	
5	จัดให้มีคู่มือครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอ ก่อนเปิดภาคเรียน	4.5000	4.4457	4.6364	1.1613
6	ให้โอกาสสลับฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นครั้งคราวไป	3.9390	3.7829	3.9545	1.3997
7	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจาก	3.6951	3.4286	3.5227	2.3363
8	ศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.7195	3.6000	3.6818	0.6673

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	คำกล่าว 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	F
	N = 82	N = 175	N = 44	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ขอ				
	ความหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร			
9	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเขียนบทความที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป			
10	จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร			
	รวม			

* $F_{.05} = 3.02$

จากตาราง 21 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาค้นหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้

1. ใ้ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน

2. จัดใ้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร เมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการระหว่างกลุ่ม โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe' Test for all possible comparison) และปรากฏผลดังนี้

1. ใ้ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

2. จัดใ้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี

นอกจากนั้นเป็นเรื่องที่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา คำนหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความสามารถของการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังกัดสำนึก
งานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในการทำงานต่างกัน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
11	ของการเอกสารแนะนำ หรือให้ทำการฝึกอบรมความรู้ เกี่ยวกับการจัดการจัดการสอน	3.8049	3.5771	3.5227	2.0501
12	จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัด ทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ	4.4756	4.3771	4.3182	0.6348
13	จัดให้มีเอกสาร วารสารทางวิชาการเพื่อการปรับปรุง การเรียนการสอนให้ครูไว้อ่านอย่างเพียงพอ	4.1829	4.1486	4.2045	0.1234
14	จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและใช้ สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ	4.0488	4.0171	4.1591	0.4464

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
15	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานและสื่อการเรียนการสอนของครู	3.7073	3.5600	3.7500	1.1784
16	มีหน่วยงานอื่น เช่น วิทยาลัยครูมาช่วยเหลือแนะนำแนวทางเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.1951	3.1943	3.0000	0.4185
17	มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่างครูในโรงเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.6098	3.6343	3.7045	0.1521
18	ให้โอกาสศึกษา ดูงานในโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนดีเยี่ยมและเป็นตัวอย่าง	3.8415	3.5029	3.6818	2.7413

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
19	จัดเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำทางวิชาการหรือสาธิต				
20	การสอนเป็นครั้งคราว	3.6829	3.5143	3.5682	0.6913
21	ให้ครูใหม่มีโอกาสสั่ง เกณฑ์การสอนซึ่งกันและกันเพื่อหา ทางปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น	3.4878	3.3600	3.3409	0.6322
22	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำราทางวิชาการที่ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.3415	3.1829	3.2273	0.6976
22	มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและแปลกใหม่	3.9878	3.8686	3.9091	0.3536
23	เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ				
23	มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน	3.8537	3.8000	3.7955	0.0631

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	คำถามจัดการเรียนการสอน	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
24	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ	3.6220	3.5086	3.5909	0.4162
25	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.6098	3.6400	3.5682	0.1375
	รวม	3.7634	3.6590	3.6894	0.6509

จากตาราง 22 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20
ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียน
การสอนไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในการทำงานต่างกัน การการวัดผลและประเมินผล

ข้อ	การการวัดผลและประเมินผล	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	F
		N = 82 $\bar{X}$	N = 175 $\bar{X}$	N = 44 $\bar{X}$	
26	ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.0732	3.8743	4.1136	2.8995
27	จัดให้ศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษาแนะนำในการวัดผลและประเมินผลแก่ครูโดยเฉพาะ	3.8145	3.6057	3.8182	2.3341
28	จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผล	3.7927	3.7029	3.8864	0.8444
29	จัดทำคู่มือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ	4.1829	4.1371	4.2955	0.6155

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	คำถามวัดผลและประเมินผล	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
30	จัดเพิ่มศูนย์บริการแบบทศสมวัยความรู้พร้อม ความรู้พื้นฐานและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ มาตรฐาน เพื่อให้รู้ไปใช้	4.0610	4.0857	4.1364	0.0660
31	ได้รับการบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521	3.8171	3.8114	3.6591	0.4812
	รวม	3.9614	3.8695	3.9849	0.7175

จากตาราง 23 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20
ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาความรู้และประเมินผลไม่
แตกต่างกันทุกข้อ

ตาราง 24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานต่างกัน การการนี้ทดสอบการพัฒนาค้นเอง

ข้อ	การการนี้ทดสอบการพัฒนาค้นเอง	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
32	ส่งเสริมให้ครู เป็นสมาชิกวารสาร เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู	3.5244	3.4286	3.4318	0.3471
33	ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ	3.9268	3.7200	3.7273	1.7734
34	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อกภาคนอกเวลาหรือใช้เวลาราชการบางส่วน	4.0000	3.8429	4.0000	2.1458
35	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน	3.9146	3.8171	3.8864	0.4766
36	จัดบริการให้ครูพบปะปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในทางโอกาส	3.7195	3.5943	3.6818	0.6439

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	คำถามนี้ทดสอบและวัดการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 10 ปี N = 82	10 - 20 ปี N = 175	มากกว่า 20 ปี N = 44	F
		$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
37	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.8415	3.8743	3.9091	0.1233
38	จัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน	4.2439	4.2286	4.3182	0.2070
39	ให้ครูได้สืบเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ	3.7805	3.6229	3.7500	0.8117
40	มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้ให้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วย	4.2073	3.9886	4.0000	1.8024
	รวม	3.9065	3.7797	3.8561	1.2290

จากตาราง 24 ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20
ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาคำถามการนิเทศและการพัฒนาตนเอง
ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ตามที่ตั้งของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี แยกเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง 140 คน ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง 161 คน รวมทั้งสิ้น 301 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลง และสร้างขึ้นเองเป็นบางส่วน แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 40 ข้อ

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัด
การเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)
2. เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี แต่ละด้านกับตัวแปร ซึ่งแยกเป็นที่ตั้ง
โรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ F - test ในกรณีที่ใช้ F - test
แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้
วิธีของ เชฟเฟ่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีดังนี้
 - 1.1 ความต้องการการพัฒนาค้นหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศและ
การพัฒนาตนเอง ปรากฏว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านพบว่า ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของครูที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้าน

การนิเทศและการพัฒนาตนเอง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

1.2 พิจารณาความต้องการการพัฒนาในแต่ละด้านเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ จัดให้มีคู่มือครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอจนเปิดภาคเรียน จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไขปัญหาคำแนะนำการแก้ไขปัญหารวมกัน ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสารประกอบหลักสูตร ให้มีการชี้แจงแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ให้มีโอกาสรับฟังการบรรยายความรู้สึกลึกซึ้งที่สำคัญหรือความรู้ใหม่เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นครั้งคราวไป สำหรับความต้องการการพัฒนาที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ได้รับความแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานแทน จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นผู้นำการใช้หลักสูตร ได้รับความแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเขียนบทความเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการในข้อใดอยู่ในระดับน้อย

1.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ จัดให้มีเอกสาร วารสารทางวิชาการ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ครูไว้ใช้อย่างเพียงพอ จัดให้มีการฝึกอบรม

ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีการ
แนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ มีศูนย์ปฏิบัติการ
ด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน
สำหรับความต้องการการพัฒนาที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ มีการจัดสัมมนาปัญหา
การสอนระหว่างครูในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ต้องการเอกสารแนะนำ
หรือให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการการสอน ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผล
งานและสื่อการเรียนการสอนของครูให้โอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการเรียน
การสอนที่ดีและเป็นตัวอย่าง ใ้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจาก
ผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ทางวิชาการหรือสาธิต
การสอนเป็นครั้งคราว ใ้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์
อย่างสม่ำเสมอ ให้ครูมีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียน
การสอนของครูให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้ครูเขียนบทความ ตำราทางวิชาการที่เป็นประโยชน์
ต่อการเรียนการสอน ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการในข้อใดอยู่ในระดับน้อย

1.2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนา
อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ จัดหาข้อสอบและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลใน
แต่ละกลุ่มประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ จัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความรู้พร้อม
ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจน ข้อทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูนำไปใช้
ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่าง
แท้จริง ใ้รับบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรประถม
ศึกษา พ.ศ. 2521 จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล จัด
ใ้มีศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษาแนะนำในการวัดผลและ
ประเมินผลแก่ครูโดยเฉพาะ ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการในข้อใดอยู่ในระดับปานกลางและ
ระดับน้อย

1.2.4 **ก้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง** พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ จักให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอและใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี กว ย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อภาคนอกเวลาหรือใช้เวลาราชการบางส่วน ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ๆ ให้ครูได้สืบเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง สำหรับความต้องการการพัฒนาที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ จักบริการให้ครูพบปะปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในบางโอกาส และส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกวารสาร เอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่ปรากฏว่ามีความต้องการในข้อใดอยู่ในระดับน้อย

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมืองมีดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาทุกด้าน คือ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ก้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันทั้งด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และก้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

2.2 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาความรู้และองค์ประกอบของหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาความรู้และองค์ประกอบของหลักสูตรแตกต่างกัน

2.2.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน

2.2.3 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวัสดุและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวัสดุและประเมินผลแตกต่างกัน

2.2.4 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนิเทศและการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองและนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านนิเทศและการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.3 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมือง มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ การจัดทำคู่มือครู แผนการสอน หรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอจนเปิด

ภาคเรียน ปรากฏว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องต่อไปนี้

(1) ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(2) ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ เลือกแบบเรียน และเอกสารประกอบหลักสูตร ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(3) จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครูที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(4) ให้อาจารย์รับฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญหรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตร เป็นครั้งคราวไป ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(5) ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์ อย่างสม่ำเสมอ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกจากเรื่องดังกล่าวมาแล้วนี้ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง กับนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ด้านการจัดการเรียนรู้การสอน พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้

(1) จักรวรรพประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำ
การเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอก
เขตเมืองมีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(2) มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่เป็นตัวอย่าง
แก่ครูอยู่เสมอ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการ
การพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(3) มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะ ทั้งใน
ระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอก
เขตเมืองมีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง
และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ
การจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ปรากฏว่า ครูโรงเรียน
ประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา
ที่อยู่ในเขตเมือง

นอกจากเรื่องที่กล่าวมาแล้ว ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง
และนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.3.3 การวัดผลและประเมินผล พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา
ที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้

(1) จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่า
ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(2) จัดหาคู่มือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละ
กลุ่มประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขต
เมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(3) จัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความพร้อม ความรู้พื้นฐาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐาน เพื่อให้ครูย้ายไปใช้ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกจากเรื่องดังกล่าวมาแล้วนี้ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง และนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.3.4 การนิเทศและการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(2) จัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

(3) มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีด้วย ปรากฏว่า ครูโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง

นอกจากเรื่องดังกล่าวมาแล้วนี้ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง และนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. จากการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีดังต่อไปนี้

3.1 เมื่อพิจารณาความต้องการทุกด้าน คือ ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

3.2 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

3.2.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.3 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ปรากฏผล ดังนี้

3.3.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ค่ากว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนา ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1. ให้มีการชี้แจงแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร และการ ใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน

2. จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนผู้นำการ ใช้หลักสูตร

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการระหว่างกลุ่ม โดยวิธี ของเชฟเฟ (Scheffé Test for all possible comparison) แล้วปรากฏผล ดังนี้

1. ให้มีการชี้แจงแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร และการ ใช้หลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานค่ากว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

2. จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนผู้นำการ ใช้หลักสูตร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานค่ากว่า 10 ปี มีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี

3.3.2 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานค่ากว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดการ เรียนการสอนไม่แตกต่างกันในทุก ๆ รายการ

3.3.3 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาค้นการวัดผลและประเมินผลไม่แตกต่างกันในทุก ๆ รายการ

3.3.4 ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการการพัฒนาค้นการนิเทศและการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในทุก ๆ รายการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

1.1 จากผลการวิจัยปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งในค่านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร คำนการจัดการเรียนการสอน คำนการวัดผลและประเมินผล และค่านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง เมื่อเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความต้องการพัฒนาค้นการวัดผลและประเมินผล มีความต้องการเป็นลำดับที่ 1 คำนการนิเทศและการพัฒนาตนเอง เป็นลำดับที่ 2 คำนหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร เป็นลำดับที่ 3 และคำนการจัดการเรียนการสอน เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ครรชิต ภิรมย์ภักดี (ครรชิต ภิรมย์ภักดี 2524) ที่พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ส่วนใหญ่มีความต้องการในการบริหารงานวิชาการในทุกๆ คำน และทุกกรณีอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ไม่มีค่านใดหรือกรณีใดที่มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1.2 เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในแต่ละค่านพบว่า

1.2.1 คำนหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ปรากฏผลว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาค้นการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อที่มีความ

ต้องการอยู่ในระดับสูง คือ ต้องการจักให้คัมภีร์ครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำ
 ประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอก่อนเปิดภาคเรียน ทั้งนี้อาจ
 เป็นเพราะ งานของครูส่วนใหญ่เป็นงานสอน จำเป็นต้องยึดคัมภีร์ครู แผนการสอนเป็น
 แนวทางในการสอนอันจะขาดเสียมิได้ ส่วนความต้องการระดับรองลงมาคือ ต้องการ
 ให้จัดประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไขปัญหา และดำเนินการ
 แก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและ
 เอกสารประกอบหลักสูตร ให้มีการชี้แจงแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้
 หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน ให้มีโอกาสรับฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญหรือความรู้ใหม่ ๆ
 เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นครั้งคราวไป และได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากผู้บริหาร
 โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ บุญโชติ จันทรสัทธน์ (บุญโชติ
 จันทรสัทธน์ 2527) ที่ศึกษาพบว่า ความต้องการของครูประจำการที่อยู่ในระดับมากที่สุด
 คือ จักให้คู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชาไว้บริการในครู ความต้องการในระดับรอง
 ลงมาคือ ต้องการให้จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร หาแนวทาง
 แก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ
 เข้าวเลิศ ขวัญเมือง (เข้าวเลิศ ขวัญเมือง 2527) ที่วิจัยพบว่า การพัฒนา
 สมรรถภาพด้านการเรียนการสอนของครูที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก คือ การที่โรงเรียนจัดหา
 คัมภีร์ครู และแผนการสอนของทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู และสอดคล้องกับ ครรชิต
 กษมากรณ์ (ครรชิต กษมากรณ์ 2524) ที่ศึกษาพบว่า ครูต้องการเอกสารและตำรา
 ที่เกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอนและโครงการสอน ต้องการให้มีการแนะนำหรือให้
 การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับประมวลการสอนและโครงการสอน ให้มีการประชุมสัมมนา
 ปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ประมวลการสอน และโครงการสอนและหาทางแก้ไข
 และต้องการให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรให้บ่อยครั้งและใช้เวลาในการอบรม
 ให้มากขึ้น

1.2.2 **ด้านการจัดการเรียนการสอน** ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการสูงคือ ต้องการให้จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ให้ครูอย่างเพียงพอ ความต้องการรองลงไปคือ ต้องการเอกสาร วารสารทางวิชาการ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ครูไว้ใช้อย่างพอเพียง ต้องการจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่ เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ และให้มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนโดยเฉพาะ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุกใจ บุญอารีย์ (สุกใจ บุญอารีย์ 2522) ที่ศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการอย่างมากที่จะให้จัดการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ครู โดยเน้นเรื่องการสอนเป็นสำคัญ กิจกรรมที่ครูต้องการให้จัด ได้แก่ กิจกรรมที่ปฏิบัติจริง และยังสอดคล้องกับแนวคิดบางประการของ ไพฑูรย์ สินดารักษ์ (ไพฑูรย์ สินดารักษ์ 2522 : 15) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ต้องการที่จะได้รับความรู้และเห็นวิธีการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา เพื่อจะนำไปปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2.3 **ด้านการวัดผลและประเมินผล** ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกรายการ คือ ต้องการให้จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความพร้อม ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐาน ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ใ้รับบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร พ.ศ. 2521 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล และต้องการให้มีศึกษานิเทศก์อำเภอ ศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษาแนะนำ ในการวัดผล

และประเมินผลแก่ครูโดยเฉพาะ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก งานด้านการวัดผลและประเมินผล เป็นส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาและเป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของครูที่จะต้องมีการวัดผลและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา ครูจึงมีความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ปรากฏผลว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการสูงคือ ใ้ให้ห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน รองลงไปคือ ใ้ให้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ส่งเสริมสนับสนุนใ้ครูมีโอกาสเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งเสริมใ้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ใ้ครูมีโอกาสศึกษาต่อภาคนอกเวลา หรือใช้เวลาราชการบางส่วนส่งเสริมใ้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ ใ้ครูได้สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อใ้ได้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญโชติ จันทรสัทพันธ์ (บุญโชติ จันทรสัทพันธ์ 2527) ที่ไ้วิจัยพบว่าครูประจำการต้องการใ้หน้าผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ต้องการใ้ให้ห้องสมุด เพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน และใ้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ ชรรมประสิทธิ์ (ประสิทธิ์ ชรรมประสิทธิ์ 2520) ซึ่งไ้ทำการวิจัยพบว่า ครูประจำการมีความต้องการอยู่ในระดับสูงสุด คือ ต้องการใ้ทางราชการจัดหาหนังสือ เอกสารเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ ต้องการใ้ครูไ้ศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือ หรือตำราต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า ครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาทั้งในค่าน้ำหนักและองค์ประกอบของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และค่าน้ำหนักและการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูในเขตเมือง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูนอกเขตเมืองอยู่ในโรงเรียนนอกเขตชุมชน ขาดแหล่งวิทยากรบริการความรู้ ตลอดจนการคมนาคมไปมาไม่ค่อยสะดวก ซึ่งแตกต่างจากครูในเขตเมือง ที่มีความพร้อมด้านต่าง ๆ มากกว่า จึงเป็นสาเหตุทำให้ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับที่มากกว่าครูในเขตเมือง

2.2 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ระหว่างครูในเขตเมืองกับครูนอกเขตเมือง พบว่า

2.2.1 ค่าน้ำหนักและองค์ประกอบของหลักสูตร ปรากฏว่า ครูในเขตเมืองและครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาค่าน้ำหนักและองค์ประกอบของหลักสูตร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ต้องการทำให้คู่มือครู แผนการสอนหรือเอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอก่อนเปิดภาคเรียน เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง และความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ให้มีการชี้แจง แนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน

ต้องการให้มีการอธิบายและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสารประกอบหลักสูตร จักครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยงแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานแทน ให้ออกาสรับฟังการบรรยายความรู้ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นครั้งคราวไป ใ้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า ทุกรายการที่กล่าวมา ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง ทั้งนี้ครูนอกเขตเมืองมักมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนอยู่เสมอ คุ่มือครู เอกสารต่างๆ อาจเกิดสูญหาย ครูที่ย้ายเข้ามาใหม่ มักจะขาดเอกสารดังกล่าวอยู่เสมอ ทำให้ความพร้อมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนมีน้อยลง จึงเป็นสาเหตุให้ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการมากกว่าครูในเขตเมือง

2.2.2 ด้านการจัดกาเรียนการสอน ปรากฏว่า ครูในเขตเมือง และครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า ความต้องการการพัฒนาค้นหาวิธีการเรียนการสอนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ ต้องการให้แนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ และให้มีศูนย์ปฏิบัติการค้นหาสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ต้องการให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ผลปรากฏว่า ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง จึงอาจกล่าวได้ว่า ครูนอกเขตเมืองส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก แตกต่างจากครูในเขตเมืองที่มีอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ การติดต่อประสานงานทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว นักเรียนก็สามารถเดินทางมาเรียนสะดวกและได้หลายวิธีกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเมือง งบประมาณที่ได้รับก็มีจำนวนน้อย แม้สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะให้จัดสรรเงินงบประมาณเป็นค่ารายหัวนักเรียน ซึ่งคิดจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียน ทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงเป็นเหตุให้ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการในระดับที่สูงกว่า

2.2.3 การการวิเคราะห์ และประเมินผล ปรากฏผลว่า ครูในเขตเมืองและครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนาสูงกว่าครูในเขตเมือง ความต้องการการพัฒนาการวิเคราะห์และประเมินผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไทแก จักให้การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิเคราะห์และประเมินผล จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วิเคราะห์ประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ และจักให้ศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความรู้พร้อม ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูยื่นไปใช้ เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า ทุกรายการที่กล่าวมา ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมืองที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพความพร้อมของโรงเรียน กล่าวคือโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเมือง ขาดแคลนบุคลากรอาคารสถานที่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุน แต่ก็มีจำนวนน้อยยังไม่เพียงพอความต้องการ จึงเป็นเหตุให้ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนาที่สูงกว่าครูในเขตเมือง ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับครูทุกระดับตั้งแต่ระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อำเภอ และจังหวัดควรจักให้การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์และประเมินผลให้แก่ครู อาจเป็นการอบรมตามหลักสูตรระยะสั้น และควรมุ่งเน้นบริการให้แก่ครูนอกเขตเมืองเป็นพิเศษ

2.2.4 การการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ปรากฏว่า ครูในเขตเมืองและครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการการพัฒนา มากกว่าครูในเขตเมือง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการด้านการศึกษา และการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ส่งเสริม ให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัยสิ่งใหม่ ๆ จัดให้มีห้องสมุดเพื่อนบริการด้านวิชาการแก่ครูใน โรงเรียน และให้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า ทุกรายการที่กล่าวมา ครูนอกเขตเมือง มีความต้องการการพัฒนา มากกว่า ครูในเขตเมือง

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ครูนอกเขตเมืองต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับ สูง แม้ว่าจะได้รับการนิเทศจากหน่วยศึกษานิเทศก์ทั้งในระดับจังหวัด และอำเภอก็ตาม แต่การดำเนินการก็ยังเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องมาจากการออกนิเทศต้องเสียค่าใช้จ่าย ประกอบกับงบประมาณเพื่อใช้ในการนี้จำกัด จึงทำให้การดำเนินการนิเทศเป็นไป อย่างไม่ทั่วถึง การพัฒนาคุณภาพของครูจึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และอีกประการ หนึ่งคือ วัฒนธรรม ค่านิยม และชนบทรรมนิยมประเพณีไทย ยอมรับให้ครูเป็นผู้นำ ในสังคมโดยเฉพาะในสังคมชนบท ทำให้ครูต้องกระตือรือร้นแสวงหาความรู้จากแหล่ง วิชาการ จึงเป็นสาเหตุให้ครูนอกเขตเมืองมีความต้องการให้มีห้องสมุดเพื่อนบริการทาง วิชาการที่สูงกว่าครูในเขตเมือง

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดกาเรียนการสอน ด้านการ วัสดุและประเมินผล และด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน

วิจัยของ อนงค์ อาษาที (อนงค์ อาษาที 2527) ที่วิจัยความต้องการของครู
ประจำการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อ
บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพ
ในการทำงานโดยให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการอภิปราย และในความต้องการให้
วิทยาลัยครูและหน่วยงานต้นสังกัดร่วมมือกันในการจัดบริการทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกันนั้น แสดง
ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน ต่างก็มีหน้าที่ที่สำคัญ คือหน้าที่ครูสอนนั่นเอง ซึ่งการสอนต้องยึด
แนวทางการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 เช่นกัน อันเป็นหลักสูตรที่
มีเนื้อหาสาระแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนเหมือนกัน
ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตามเป้าหมายของหลักสูตรเหมือนกัน และงานครูเป็นงานที่
ให้การศึกษาอบรมเยาวชน อันเป็นกำลังสำคัญในอนาคตของชาติ ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความ
ก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากวิชาการและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่
ตลอดเวลา ครูจึงต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง
นั้น ๆ คอย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร

1.1.1 โรงเรียนควรจัดให้มีคู่มือครู แผนการสอนหรือเอกสารประกอบหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ไว้ให้ครู อาจจัดสถานที่เก็บรักษาไว้และควรมีเจ้าหน้าที่คอยควบคุมตรวจสอบอยู่เสมอ เพื่อป้องกันการสูญหาย

1.1.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจัดประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.1.3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและเอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้ครูมีความรู้และความเข้าใจยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2.1 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดสรรงบประมาณวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

1.2.2 โรงเรียนควรจัดเอกสาร วารสารทางวิชาการเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนไว้บริการให้แก่ครู

1.2.3 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและใช้สื่อการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อขึ้นใช้เอง

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล

1.3.1 โรงเรียนควรจัดทำคู่มือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผล ประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ไว้บริการให้ครู

1.3.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความพร้อม ความรู้พื้นฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนข้อทดสอบมาตรฐาน เพื่อให้ครูได้ยืมไปใช้และเป็นตัวอย่างในการจัดทำแฟ้มครู

1.3.3 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน ควรร่วมกันนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และเป็นแนวทางอันเดียวกัน

1.4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง

1.4.1 โรงเรียนควรจัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการด้านวิชาการแก่ครูในโรงเรียน และควรหาเงินทุนมาสนับสนุนกิจการห้องสมุด เช่น จากการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียน การหาเงินกองทุน มูลนิธิ และนำออกผลที่ได้ไปจัดซื้อหนังสือ เอกสาร วารสารทางวิชาการเข้ามาไว้ในห้องสมุดของโรงเรียน

1.4.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี

1.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนควร เปิดโอกาสให้ครูเข้ามาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

เนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ คุณภาพของเยาวชนไทย และอยู่ในฐานะผู้นำของนักเรียน ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงควรศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติม ดังนี้

2.1 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้กว้างออกไป เช่น เขตการศึกษา เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

2.3 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาข้อขัดข้องอย่างไร จะทำให้องค์กรได้แก้แรมชัดขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล วรหัง การบริหารงานบุคลากรครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราในทัศนะ
ของครู ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษา ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 135 หน้า อักสำเนา
- การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, สำนักงาน แผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี 2528
สิงห์บุรี สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 2528 ก, 81 หน้า อักสำเนา
- แผนพัฒนาการประถมศึกษา ปีงบประมาณ 2529 สิงห์บุรี สำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 2528 ข, 81 หน้า อักสำเนา
- กิติ ศยัคคานนท์ การบริหารและการพัฒนาบุคลากร โรงพิมพ์สำนักข่าวพาณิชย์ กรมพาณิชย์
สัมพันธ์ 2520, 53 หน้า
- กุศล กลลแกม ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาส่วนกลาง ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน 2528, 75 หน้า อักสำเนา
- เกษม สุวรรณกุล "บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล" ใน ประมวลบทความ
ทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารการศึกษา หน้า 161 - 171 นครปฐม โรงพิมพ์
พระปฐมการพิมพ์ 2523
- โกศล วิชัยสินธุ์ "การพัฒนาบุคคล" ใน เอกสารการฝึกอบรมผู้บริหารระดับอำเภอ รุ่นที่ 1
หน้า 1 - 9 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 2525
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การประถมศึกษา 2526 โรงพิมพ์
การศาสนา 2527 ก, 135 หน้า
- ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2528,
115 หน้า

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน เอกสารประกอบการประชุมระดม
สมอง เรื่อง บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ 2527 ข, 74 หน้า

ครรชิต กษมาภรณ์ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน 2524, 116 หน้า อักสาเนา

ชาดูชัย สวิตรังสิมา "แนวคิดในการพัฒนาบุคคล" ใน การพัฒนาคล หน้า 1 - 22
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2525

เชาว์เลิศ ขวัญเมือง การปฏิบัติการความต้องการและปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้าน
การสอนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปรินิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 97 หน้า อักสาเนา

ทวิบูลย์ หอมเย็น "ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคคล" มิตรครู 23 : 15 ธันวาคม
2526

นพมาศ วงศ์โสภะ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525,
157 หน้า อักสาเนา

นิพนธ์ กิณาวงศ์ หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์พิเศษ 2523, 151 หน้า

มันลือ พุกกะวัน การประถมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2522, 230 หน้า
บุญชม ไชยโกนีย์ การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษาขอนแก่น
โรงพิมพ์ศิริภักดิ์ 2513, 82 หน้า

บุญโชติ จันทรสัทพ์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรประจำการของบุคลากรการศึกษา
และครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปรินิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 65 หน้า อักสาเนา

บุญตัน เฒ่าเจริญ ปัญหาและความต้องการของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
และพะเยาที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและการใช้บริการของวิทยาลัยครูเชียงราย
แถมครูประจำการ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2521, 115 หน้า อีศำเนา

ประกอบ ระกิติ "การอบรมครูประจำการ" ศูนย์ศึกษา 2 : 9 - 10 กุมภาพันธ์
 2508

ประกอบ กรรณสูต สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ บรรณกิจ 2525, 344 หน้า
 ประยูร ศรีประสาธน์ "การวิเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในประเทศไทย"
สภาการศึกษาแห่งชาติ 2 : 19 - 35 กันยายน 2515

ประสิทธิ์ ชรรณประสิทธิ์ การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6
ความต้องการของครู การปฏิบัติและปัญหา ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 71 หน้า อีศำเนา

ปรีชา ศัมภีรปกรณ "การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา" ใน เอกสารการ
สอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน้า 371 - 408 มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมาธิราช 2525

พจน์ สะเพียรชัย "ปัญหา หลักการ และแนวโน้มของการจัดการศึกษาของไทย" ใน
ประมวลบทความทางบริหารการศึกษา หน้า 1 - 12 โรงพิมพ์รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์
 2522

พนัส ทัศนาคินทร์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน โรงพิมพ์พิเศษ 2526, 300 หน้า
หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พา ไชยเดช ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514, 191 หน้า อีศำเนา
 ไพฑูรย์ สินดารัตน์ "การปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู"
คุรุปริทัศน์ 1 : 14 - 17 มกราคม 2522

ไพโรจน์ สดปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย ไทยวัฒนาพานิช

2523, 168 หน้า

ภิญโญ สาร หลักการบริหารการศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา 2519, 373 หน้า

_____ หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2526, 536 หน้า

เมธี ปิณฑนานนท์ การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา โรงพิมพ์วิธสิริทอง

2523, 261 หน้า

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 อักษรเจริญทัศน์

2525, 930 หน้า

เรืองศักดิ์ กล่าสกุล การบริหารบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปริญญาพันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ พิษณุโลก 2523, 82 หน้า อักสำเนา

สวน สายยศ และอังคณา สายยศ สถิติวิทยาทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช

2522, 276 หน้า

_____ หลักวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 วัฒนาพานิช 2524, 286 หน้า

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ

การศึกษาเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2 สมุทรปราการ โรงพิมพ์ชนิษฐ์การพิมพ์ 2523,

187 หน้า

วิวัฒน์ นันทะ ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรประจำการของผู้นบริหาร

การศึกษาและครูประจำการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาพันธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บางแสน 2525, 94 หน้า อักสำเนา

วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 3 บรรณกิจ 2523,

181 หน้า

ศึกษาธิการ, กระทรวง สรุปผลงานของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
2522, 106 หน้า

ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมสามัญศึกษา "การจัดและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน"
ใน เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยม รุ่นที่ 18 พ.ศ. 2524
หน้า 81 - 82 กระทรวงศึกษาธิการ 2524

สมบัติ ชูชีพชัย "การพัฒนาบุคลากร" นิทรรศการ 10 : 46 - 47 พฤษภาคม 2527
สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2517, 308 หน้า
การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2523,
380 หน้า

สมศักดิ์ คงเที่ยง "พัฒนาบุคลากร" วารสารรามคำแหง ฉบับพิเศษ : 36 - 48
มกราคม - มีนาคม 2526

สมโภชน์ นพคุณ "การบริหาร" ใน เอกสารประกอบการอบรมผู้ช่วยผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ หน้า 1 - 118 สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2527

สมาน รังสิโยดุษฎี ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์บริษัทประชาชน
จำกัด 2528, 105 หน้า

สุกิจ มุฑงอารีย์ ความคิดเห็นของครูประถมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีต่อการอบรมครู
ประจำการ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 135 หน้า
อักษำเนา

สุชีระ ทานตวณิช "การบริหารงานบุคคล" ใน การบริหารโรงเรียนและการบริหารการศึกษา
หน้า 33 - 62 โรงพิมพ์สตรีเนติศึกษา 2525

สุนทร สุนันทชัย คู่มือครูใหญ่ประถมศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา 2517, 225 หน้า

สุเมธ เคียวอิสเรศ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์ 2527,
183 หน้า

สุวรรณดี ศรีคุณ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัย

ครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2521, 87 หน้า อักส่าเนา

เสนห์ ระหว่างบ้าน สภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง

ประจำการแก่อาจารย์ในอุดมวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปริชญานีพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 117 หน้า อักส่าเนา

เสนาะ คิเยาว์ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2519,

355 หน้า

อนงค์ อาษาที ความต้องการของครูประจำการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรีที่มีต่อการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา

ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2527,

162 หน้า อักส่าเนา

อรพินทร์ กุลประภา การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต

กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 147 หน้า

อักส่าเนา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ หลักบริหารการศึกษาทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์องค์การพิมพ์

2527, 288 หน้า

โอภาส โคปาละสุต ทัศนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

มัธยมระดับตำบล ในเขตการศึกษา 6 ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. พินิจโลก มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก 2526, 152 หน้า อักส่าเนา

Arciniega, Guillermo Miguel. "Teacher In-Service Education Model,"
Dissertation Abstracts International. 33(3) : 1052 - A, September,
1972.

Beach, Dales S. Personnel : The Management of People at Work. 2nd ed.,
New York, Macmillan, 1970. 844 p.

- Best, John W. Research in Education. 3rd ed., New Jersey, Prentice-Hall, 1977. 430 p.
- Campbell, Ronald F. Introduction to Educational Administration. Boston, Allyn and Bacon, 1972. 461 p.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. 2nd ed., New York, Macmillan, 1976. 526 p.
- Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration: Selected Readings. New York, The Macmillan Company, 1966. 413 p.
- Clark, Allen R. "A Teacher Evaluation of Selected Method of In-Service Education," Dissertation Abstracts International. 31(6) : 2767 - A, December, 1970.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed., New York, Harper and Row, 1970. 752 p.
- Faber, Charles F. and Gilbert F. Chearon. Elementary School Administration. New York, Holt, Rineheart and Winston, 1970. 395 p.
- Foster, Richard L. "The Search for Change," Educational Leadership. 25 : 28 - 29, January, 1968.
- Harbison, Frederick A. and Charles A. Myers. Education, Manpower, and Economic. New York, McGraw-Hill, 1964. 299 p.
- Kaslow, Florence Rita. "In-Service Education of the Cooperating Teacher," Dissertation Abstracts International. 31(3) : 1119 - A, September, 1969.
- Kingsbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok, Institute of Public Administration, 1963. 119 p.
- Middlemist, Dennis R., Michael A. Hitt, and Charles R. Greer. Personnel Management: Jobs, People, and Logic. New Jersey, Prentice-Hall, 1983. 545 p.
- Pires, Edward A. Student Teaching Practice in Primary Teacher Training Institution in Asia. Bangkok, Unesco Regional Office for Education in Asia, 1967. 148 p.
- Prall, Charles E. and Leslie C. Cushman. Teacher Education In-Service. Washington, D.C. American Council in Education, 1954. 503 p.

- Spears, Harold. Improving the Supervision of Instruction. New York, Prentice-Hall, 1953. 478 p.
- Steig, Lester R. and Kemp E. Frederick. School Personnel and In-Service Training Practices. New York, Parker Publishing, 1969. 199 p.
- Warren, Feinberg Marvin. "An Analysis of Guidelines for In-Service Teacher Education Practices in Selected School-Grades 5-9," Dissertation Abstracts International. 36(6) : 3561 - A, December, 1974.

ကမ္ဘာ့ဗဟိုဘဏ်

(สำเนา)

ที่ ทม 1013/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4 เมษายน 2529

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายประสาธน์ กานสกุลเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี" ในความควบคุม
ดูแลของ รศ.อนนต์ อนันต์รังสี และ ผศ.สุธีระ ทานควณิช กรรมการ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญใน
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ด้วย

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

บุญเอียด มิลินทสุต

(นายบุญเอียด มิลินทสุต)

รองอธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(038) 376060 376163 376182 ต่อ 412

(สำเนา)

ที่ ทม 1013/2162

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 มิถุนายน 2529

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ด้วย นายประสาธน์ คำนสกลเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต่อการการพัฒนามูลสารของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี" ในความควบคุมดูแลของ
รองศาสตราจารย์อนนต์ อนันตรังสี ประธานกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีระ
ทานวนิช กรรมการ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านคือ ขออำนวยความสะดวก
สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสิงห์บุรี

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อนนต์ อนันตรังสี

(นายอนนต์ อนันตรังสี)

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

รักษาราชการแทน รองอธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(038) 376060 376182 376163 คอ 412

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

13 มิถุนายน 2529

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ครู อาจารย์ ที่นับถือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้ากำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนามูลฐานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท ผลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่กระทบกระเทือนต่อสถานภาพการทำงานของท่านแต่ประการใด เพราะผลการวิจัยครั้งนี้จะสรุปเป็นส่วนรวมมิได้แยกเป็นเฉพาะโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นจริงที่สุด ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประธาน คานสกุลเจริญ

(นายประธาน คานสกุลเจริญ)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
2. แบบสอบถามนี้สำหรับใช้หาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และค่าส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 40 ข้อ
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อความความเป็นจริง

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ที่ตั้งของโรงเรียนที่ท่านทำการสอน

☐ โรงเรียนที่ท่านทำการสอนในปัจจุบันตั้งอยู่ในเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล
ในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

☐ โรงเรียนที่ท่านทำการสอนในปัจจุบันตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล
ในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ข้อมูล เกี่ยวกับการต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

คำชี้แจง ในการตอบคำถามของแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าวิธีการ
พัฒนาบุคลากรที่ท่านต้องการให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
แสดงระดับความต้องการในแต่ละข้อความนั้น ๆ

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ค่านหลักสูตรและองค์ประกอบของ</u> <u>หลักสูตร</u> ให้การชี้แจง แนะนำรายละเอียด เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้ หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน					
2	ให้การอธิบายและให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกแบบเรียนและ เอกสารประกอบหลักสูตร					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	จัดครูที่มีประสบการณ์ให้เป็นพี่เลี้ยง แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแก่ครู ที่เขามาปฏิบัติงานแทน					
4	จัดการประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการ ใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไขปัญหาและ ดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
5	จัดให้มีคู่มือครู แผนการสอนหรือ เอกสารแนะนำประกอบหลักสูตรทุกกลุ่ม ประสบการณ์ไว้ให้ครูอย่างเพียงพอ ก่อนเปิดภาคเรียน					
6	ให้มีโอกาสรับฟังการบรรยายความรู้ ที่สำคัญ หรือความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับ หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป					
7	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร จากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ					
8	ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร จากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครู เขียนบทความ ที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร เป็นครั้งคราวไป					
10	จัดให้มีโอกาสศึกษางานในโรงเรียนที่ เป็นโรงเรียนผู้นำการใช้หลักสูตร					
	<u>งานการจัดการเรียนการสอน</u>					
11	ต้องการเอกสารแนะนำ หรือให้มีการ ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
12	จัดสรรงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน สอนให้ครูอย่างเพียงพอ					
13	จัดให้มีเอกสาร วารสารทางวิชาการ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ ครูไว้อย่างเพียงพอ					
14	จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการ จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนใน กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ให้มีการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน และสื่อการเรียนการสอนของครู					
16	มีหน่วยงานอื่น เช่น วิทยาลัยครูมา ช่วยเหลือ แนะนำแนวทางเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน โรงเรียน					
17	มีการจัดสัมมนาปัญหาการสอนระหว่าง ครูในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
18	ให้มีโอกาสศึกษา ศึกษานในโรงเรียน ที่มีการเรียนการสอนดีเยี่ยมและเป็น ตัวอย่าง					
19	จัดเชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำทาง วิชาการหรือสาธิตการสอนเป็น ครั้งคราว					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น					
21	ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
22	มีการแนะนำสื่อการเรียนการสอนที่ดีและแปลกใหม่ เป็นตัวอย่างแก่ครูอยู่เสมอ					
23	มีศูนย์ปฏิบัติการด้านสื่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน					
24	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ					
25	ได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากผู้บริหารในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ด้านการวัดผลและประเมินผล ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง					
27	จัดให้มีศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัดให้คำปรึกษาแนะนำในการวัดผลและประเมินผลแก่ครู โดยเฉพาะ					
28	จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล					
29	จัดหาคู่มือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้วัดผลประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ให้ครูอย่างเพียงพอ					
30	จัดให้มีศูนย์บริการแบบทดสอบวัดความรู้ ความรู้พื้นฐาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนขอทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ครูยึดไปใช้					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	ได้รับบริการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ วัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร ประถม ศึกษา พ.ศ. 2521					
	<u>งานการนิเทศและการพัฒนาตนเอง</u>					
32	ส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู					
33	ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าวิจัย สิ่งใหม่ ๆ					
34	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาค้นคว้านอก เวลา หรือใช้เวลาราชการบางส่วน					
35	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงานของโรงเรียน					
36	จัดบริการให้ครูพบปะปรึกษาหารือกับ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการในบางโอกาส					
37	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	จัดให้มีห้องสมุดเพื่อบริการค่านิชาการ แก่ครูในโรงเรียน					
39	ให้ครูได้สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่าง กว้างขวาง					
40	มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอและ ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีด้วย					

ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

บทคัดย่อ
ของ
ประสาธน์ คานสกุลเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กรกฎาคม 2530

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยพิจารณาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามที่ตั้งของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน คือ ครูในเขตเมือง จำนวน 140 คน และครูนอกเขตเมือง จำนวน 161 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ ปรากฏผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีความต้องการการพัฒนาทั้งด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู ปรากฏว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปรากฏว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันทุกด้าน โดยครูนอกเขตเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

NEEDS FOR PERSONNEL DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SINGBURI PROVINCIAL
PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

PRASAT DANSKUNCHAROEN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

Bangsaen Campus

July 1987

The purposes of this study were to determine the needs for personnel development in primary schools under the Office of Singburi Provincial Primary Education and to compare the needs of teachers in different school location and working experiences. The four aspects of this study were: curriculum, instructional management, measurement and evaluation, and supervision and self-development.

The samples of this study were composed of 301 primary school teachers under the Office of Singburi Provincial Primary Education divided by school location. It consisted of 140 primary school teachers in urban schools and 161 teachers in rural schools.

The instrument of the study was a 40-items rating scale questionnaire.

The results of the study were as follows:

1. The needs of development in curriculum instructional management, measurement and evaluation, supervision and self-development of the primary school teachers under the Office of Singburi Provincial Primary Education were at high level.

2. The comparison of the needs of primary school teachers in urban and rural areas was found that there was a significant difference at .01 level. It showed that the teachers in rural schools needed the development more than the teachers in urban schools.

3. The study revealed that the needs for personnel development of the teachers who had different working experiences were similar.