

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การพัฒนาศักยภาพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ผู้เขียน

นางสาวเสาวลักษณ์ พรหมมินทร์

ปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รศ.ดร.ศศิเพ็ญ พวงสายใจ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.พรทิพย์ เขียรธีรวิทย์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สถานภาพการทำงานและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครู 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครู และ 3) วิเคราะห์รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพครู ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าและเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากการศึกษา และใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพการทำงานและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครูใช้การประมาณค่า 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่อน จำนวน 265 คน

ผลการศึกษสถานภาพการทำงานของครูที่จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่มพบว่าร้อยละ 75.85 มีความต้องการเพิ่มศักยภาพ และร้อยละ 24.15 ไม่มีความต้องการเพิ่มศักยภาพ โดยทั้งสองกลุ่มมีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน คือ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท แต่มีตำแหน่งงานและประสบการณ์แตกต่างกันคือ กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีทั้งตำแหน่งครูอัตราจ้าง ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี ส่วนกลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ ดำรงตำแหน่งครูทั้งหมด และมีประสบการณ์ระหว่าง 31 - 40 ปี กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพสอนวิชาวิทยาศาสตร์มากที่สุด สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ระหว่าง 12-20 ชั่วโมง และมีผลงานโครงการและผลงานวิจัยน้อย โดยส่วนใหญ่เป็นผลงานโครงการประเภททดลอง และผลงานวิจัยด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครูจำแนกออกเป็นสามด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพการทำงานพบว่า กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนและการวิจัยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ และมีความต้องการเลื่อนวิทยฐานะมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีความกระตือรือร้น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจจากการได้รับการศึกษาต่อพบว่า กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีแรงจูงใจในการได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพครู การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และการได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างครูต้องการศึกษาต่อสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษามากที่สุด เลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐมากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน โดยเลือกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มากที่สุด ส่วนใหญ่ใช้เงินทุนส่วนตัวในการศึกษาต่อมากกว่าขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานแสดงว่าหน่วยงานมีทุนการศึกษาไม่เพียงพอ เลือกเรียนช่วงเวลาเสาร์-อาทิตย์ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างครูไม่ต้องการลาศึกษาต่อ และเลือกรูปแบบการเรียนการสอนแบบบรรยายในชั้นเรียน หลังจากสำเร็จการศึกษาคาดหวังว่าจะได้รับความรู้ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น

Independent Study Title Development of Teacher Potential in Chiang Mai

Primary Educational Service Area Office 1

Author Ms. Saowaluck Prommin

Degree Master of Economics

Independent Study Advisory Committee

Assoc.Prof.Dr.Sasipen Phuangsaichai

Advisor

Assoc.Prof.Pornthip Thiantheerawit

Co-advisor

ABSTRACT

The objectives of this study are to analyze 1) the working status and potential development needs of teachers 2) the factors toward potential needs and 3) the pattern of potential development of teachers in Muang district, Doisaket district, Sankamphang district and Mae-On district, Chiang Mai Province. The 256-teachers from those mentioned areas were chosen by quota sampling and accidental sampling method. The questionnaires are launched for data collecting. The descriptive statistics method is used to analyze the information of working status and the potential development of teachers. Also, the Likert Scale is used to analyze the factors toward potential needs of teachers.

From the study, the samples were separated into two groups by their working status. In the first group (75.85%) of the samples has potential need, while the second group (24.15%) does not. These two groups are quite similar in their sex, age and salary rate. The samples are females who are between 51 – 60 years old and their salaries are between 35,001 – 45,000 baht per month. However, their work positions and work experiences are different. The group which needs to develop their potential consists of the temporally teachers, the assistant teachers and teachers who have work experiences for 11 – 20 years. In the other hand, the permanent teachers

who have 31 – 40 years old work experience do not need to develop their potentials. The first group, who needs to develop their potential in science the most, graduated their bachelor degree in Education. They also have teaching class about 12 – 20 hours per week and their research projects, especially for the experimental works and skill development projects are not many.

The factors that affect the potential needs can be categorized into three issues; working circumstance, personal characteristic and motivation. From the study, the samples who want to develop their potential and upgrade their academic standing are more proficient than the samples that have no potential needs. Moreover, for the personal characteristic issue, the positive attitude and enthusiasm are found in group that needs to develop their academic potentials. For the motivated issue, the samples are motivated to be the administrators, gain more academic acceptance and receive more income.

Resulting from the study of the potential pattern, the samples of teachers are likely to continue their education in the field of education technology. Furthermore, in the governmental universities, Chiang Mai University as the most wanted one is more preferred than the private universities. Most of the samples of teachers spend their own budgets continue their educations. Therefore, the problem of insufficient scholarships for teachers is needed to be concerned. Additionally, since studying on weekend is chosen, the sampling teachers do not need a study leave. Also, the lecture method is preferred in class while more knowledge and expertise are expected to gain afterward.