

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ลพบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมยกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
* $p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p > .05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความ  
มุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจก  
แจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ลพบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 354 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	29.10
หญิง	251	70.90
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	49	13.84
30 - 39 ปี	79	22.32
40 - 49 ปี	93	26.27
50 ปีขึ้นไป	133	37.57
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	205	57.91
สูงกว่าปริญญาตรี	149	42.09
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	27	7.62
10 - 15 ปี	151	42.66
มากกว่า 15 ปี	176	49.72

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 354 คน)	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	106	29.94
ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	149	42.09
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	99	27.97
เขตพื้นที่ที่สังกัด		
เขต 1	182	51.41
เขต 2	172	48.59

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.90 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.57 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.91 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.72 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน) คิดเป็นร้อยละ 42.09 และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 คิดเป็นร้อยละ 51.41

## ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลพบุรี ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการนิเทศการสอน 3) ด้าน  
การสัมมนา 4) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) ด้านการศึกษาดูงาน และ 6) ด้านการศึกษาต่อ  
โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัง  
ตาราง 3-9

ตาราง 3 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี  
ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ	4.37	0.71	มาก
2. การฝึกอบรมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.20	0.71	มาก
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.65	มาก
4. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น	4.25	0.69	มาก
5. การฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของ องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.23	0.73	มาก
ภาพรวม	4.26	0.62	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.71) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.69) และการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.71)

ตาราง 4 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี  
ด้านการนิเทศการสอน

ด้านการนิเทศการสอน	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การนิเทศการสอนเป็นการเพิ่มความรู้อื่นๆ	3.98	0.74	มาก
2. การนิเทศการสอนเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.96	0.72	มาก
3. การนิเทศการสอนให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่	3.91	0.77	มาก
4. การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครู	3.82	0.73	มาก
5. จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลหลังการนิเทศการสอน	3.86	0.80	มาก
6. เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา	4.06	0.79	มาก
7. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา	4.21	0.75	มาก
ภาพรวม	3.97	0.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการนิเทศการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.75) เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.79) และการนิเทศการสอนเป็นการเพิ่มความรู้อื่นๆ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.73)

ตาราง 5 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี  
ด้านการสัมมนา

ด้านการสัมมนา	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.17	0.73	มาก
2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรอื่นๆ	4.21	0.73	มาก
3. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการระดับจังหวัด	4.23	0.73	มาก
4. จัดสัมมนาเฉพาะฝ่ายหรือสำนักงาน	3.96	0.76	มาก
5. จัดสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงาน	4.11	0.76	มาก
ภาพรวม	4.14	0.67	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.73) ส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการระดับจังหวัด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.73) และจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จัดสัมมนาเฉพาะฝ่ายหรือสำนักงาน ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.76)

ตาราง 6 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี  
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดเป้าหมายของการประชุมก่อให้เกิดความกระตือรือร้น	4.18	0.74	มาก
2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน	4.08	0.69	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม	4.08	0.67	มาก
4. แสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีการฟังบรรยาย และลงมือทดลองปฏิบัติจริง	4.07	0.66	มาก
5. ร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ	4.10	0.72	มาก
ภาพรวม	4.10	0.63	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของการประชุมก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.74) ร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.72) และการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีการฟังบรรยาย และลงมือทดลองปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.66)

ตาราง 7 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี  
ด้านการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ศึกษาดูงานในเวลาราชการโดยใช้งบประมาณภาครัฐ	3.99	0.89	มาก
2. ดูงานในเวลาราชการบางส่วนและนอกเวลาราชการบางส่วน	3.87	0.81	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการศึกษาดูงาน	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ศึกษาดูงานนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ	3.44	1.04	ปานกลาง
4. ศึกษาดูงานภาคฤดูร้อนภายในประเทศ	3.58	1.07	มาก
5. ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยทุนของรัฐบาล	2.92	1.49	ปานกลาง
ภาพรวม	3.56	0.85	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาดูงานในเวลาราชการโดยใช้งบประมาณภาครัฐ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.89) ดูงานในเวลาราชการบางส่วนและนอกเวลาราชการบางส่วน ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.81) และศึกษาดูงานภาคฤดูร้อนภายในประเทศ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 1.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยทุนของรัฐบาล ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 1.49)

ตาราง 8 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ศึกษาต่อภายในประเทศที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ	3.62	1.03	มาก
2. ศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ	3.60	0.97	มาก
3. ลาศึกษาต่อโดยหน่วยงานให้ทุนสนับสนุน	3.31	1.33	ปานกลาง
4. ทุนการศึกษาบางส่วนให้แก่บุคลากรไปศึกษาต่อในต่างประเทศ	3.06	1.33	ปานกลาง
5. ศึกษาต่อนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ	3.34	1.09	ปานกลาง
6. ศึกษาต่อนอกเวลาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน	3.01	1.32	ปานกลาง
ภาพรวม	3.32	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาต่อ ภายในประเทศที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 1.03) ศึกษาเพิ่มเติมใน สถานศึกษาที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.97) และศึกษาต่อนอก เวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศึกษา ต่อนอกเวลาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 1.32)

ตาราง 9 ระดับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาครู	ระดับความต้องการพัฒนาครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการฝึกอบรม	4.26	0.62	มาก
2. ด้านการนิเทศการสอน	3.97	0.64	มาก
3. ด้านการสัมมนา	4.14	0.67	มาก
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.10	0.63	มาก
5. ด้านการศึกษาดูงาน	3.56	0.85	มาก
6. ด้านการศึกษาต่อ	3.32	1.02	ปานกลาง
ภาพรวม	3.89	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.60) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.62) ด้านการสัมมนา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.67) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.63) ด้านการนิเทศการสอน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.64) ด้านการศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.85) และด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 1.02)

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ที่สังกัด โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาครู	เพศชาย (n = 103)		เพศหญิง (n = 251)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.58	4.19		
2. ด้านการนิเทศการสอน	4.08	0.68	3.93	0.63	2.031	.043*
3. ด้านการสัมมนา	4.32	0.61	4.06	0.68	3.377	.001*
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.26	0.56	4.04	0.64	3.116	.002*
5. ด้านการศึกษาดูงาน	3.85	0.81	3.44	0.84	4.287	.000*
6. ด้านการศึกษาต่อ	3.83	1.01	3.11	0.95	6.370	.000*
ภาพรวม	4.13	0.59	3.79	0.58	4.882	.000*

\* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการพัฒนาครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	4.586	3	1.529	4.070	.007*
	ภายในกลุ่ม	131.449	350	0.376		
	รวม	136.035	353			
2. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.758	3	1.253	3.083	.027*
	ภายในกลุ่ม	142.180	350	0.406		
	รวม	145.938	353			
3. ด้านการสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	6.488	3	2.163	4.994	.002*
	ภายในกลุ่ม	151.563	350	0.433		
	รวม	158.052	353			
4. ด้านการประชุมเชิง ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	5.372	3	1.791	4.663	.003*
	ภายในกลุ่ม	134.404	350	0.384		
	รวม	139.776	353			
5. ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.386	3	2.129	3.010	.030*
	ภายในกลุ่ม	247.485	350	0.707		
	รวม	253.870	353			
6. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	13.128	3	4.376	4.314	.005*
	ภายในกลุ่ม	355.017	350	1.014		
	รวม	368.145	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.814	3	1.938	5.538	.001*
	ภายในกลุ่ม	122.475	350	0.350		
	รวม	128.289	353			

\* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการฝึกอบรม

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.22	4.14	4.44	4.20
ต่ำกว่า 30 ปี	4.22	-	0.08	0.22	0.02
30 - 39 ปี	4.14		-	0.30*	0.05
40 - 49 ปี	4.44			-	0.24*
50 ปีขึ้นไป	4.20				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการฝึกอบรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ระหว่างอายุ 30 - 39 ปี กับอายุ 40 - 49 ปี และอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการนิเทศการสอน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.94	3.92	4.14	3.89
ต่ำกว่า 30 ปี	3.94	-	0.01	0.20	0.04
30 - 39 ปี	3.92		-	0.22	0.03
40 - 49 ปี	4.14			-	0.25*
50 ปีขึ้นไป	3.89				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการนิเทศการสอน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการสัมมนา

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.07	3.99	4.35	4.09
ต่ำกว่า 30 ปี	4.07	-	0.08	0.28	0.01
30 - 39 ปี	3.99		-	0.36*	0.10
40 - 49 ปี	4.35			-	0.26*
50 ปีขึ้นไป	4.09				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการสัมมนา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 30 - 39 ปี กับอายุ 40 - 49 ปี และอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.13	3.95	4.29	4.05
ต่ำกว่า 30 ปี	4.13	-	0.17	0.16	0.07
30 - 39 ปี	3.95		-	0.34*	0.09
40 - 49 ปี	4.29			-	0.24*
50 ปีขึ้นไป	4.05				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 30 - 39 ปี กับอายุ 40 - 49 ปี และอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการศึกษาดูงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.70	3.49	3.73	3.43
ต่ำกว่า 30 ปี	3.70	-	0.21	0.02	0.27
30 - 39 ปี	3.49		-	0.24	0.06
40 - 49 ปี	3.73			-	0.30
50 ปีขึ้นไป	3.43				-

$p > .05$

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการศึกษาต่อ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.30	3.22	3.64	3.17
ต่ำกว่า 30 ปี	3.30	-	0.07	0.34	0.13
30 - 39 ปี	3.22		-	0.41	0.05
40 - 49 ปี	3.64			-	0.47*
50 ปีขึ้นไป	3.17				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ภาพรวม

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.89	3.79	4.10	3.81
ต่ำกว่า 30 ปี	3.89	-	0.11	0.20	0.08
30 - 39 ปี	3.79		-	0.31*	0.01
40 - 49 ปี	4.10			-	0.29*
50 ปีขึ้นไป	3.81				-

\* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างอายุ 30 - 39 ปี กับอายุ 40 - 49 ปี และอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 205)		(n = 149)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.14	0.66	4.42	0.53	-4.365	.000*
2. ด้านการนิเทศการสอน	3.85	0.65	4.14	0.59	-4.278	.000*
3. ด้านการสัมมนา	3.96	0.63	4.38	0.65	-6.039	.000*
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.98	0.61	4.28	0.62	-4.477	.000*
5. ด้านการศึกษาดูงาน	3.42	0.76	3.76	0.92	-3.717	.000*
6. ด้านการศึกษาต่อ	3.07	0.90	3.67	1.08	-5.527	.000*
ภาพรวม	3.73	0.55	4.11	0.61	-5.896	.000*

\* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการพัฒนาครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	0.339	2	0.169	0.438	.646
	ภายในกลุ่ม	135.696	351	0.387		
	รวม	136.035	353			
2. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.189	2	0.094	0.228	.797
	ภายในกลุ่ม	145.749	351	0.415		
	รวม	145.938	353			
3. ด้านการสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	0.128	2	0.063	0.142	.868
	ภายในกลุ่ม	157.924	351	0.450		
	รวม	158.052	353			
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.238	2	0.119	0.299	.742
	ภายในกลุ่ม	139.538	351	0.398		
	รวม	139.776	353			
5. ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.747	2	0.373	0.518	.596
	ภายในกลุ่ม	253.123	351	0.721		
	รวม	253.870	353			
6. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	0.076	2	0.038	0.036	.964
	ภายในกลุ่ม	368.069	351	1.049		
	รวม	368.145	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.047	.954
	ภายในกลุ่ม	128.255	351	0.365		
	รวม	128.289	353			

p>.05

จากตาราง 20 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการพัฒนาครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความต้องการพัฒนาครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.596	2	0.798	2.083	.126
	ภายในกลุ่ม	134.439	351	0.383		
	รวม	136.035	353			
2. ด้านการนิเทศการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.180	2	0.090	0.217	.805
	ภายในกลุ่ม	145.757	351	0.415		
	รวม	145.938	353			
3. ด้านการสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	1.423	2	0.711	1.594	.205
	ภายในกลุ่ม	156.629	351	0.446		
	รวม	158.052	353			
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.736	2	0.368	0.929	.396
	ภายในกลุ่ม	139.040	351	0.396		
	รวม	139.776	353			
5. ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.598	2	0.799	1.112	.330
	ภายในกลุ่ม	252.272	351	0.719		
	รวม	253.870	353			
6. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3.162	2	1.581	1.521	.220
	ภายในกลุ่ม	364.983	351	1.040		
	รวม	368.145	353			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.168	2	0.084	0.231	.794
	ภายในกลุ่ม	128.121	351	0.365		
	รวม	128.289	353			

p>.05

จากตาราง 21 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ที่สังกัด

ความต้องการพัฒนาครู	เขต 1		เขต 2		t	p
	(n = 182)		(n = 172)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.16	0.70	4.36	0.51	-3.135	.002*
2. ด้านการนิเทศการสอน	3.92	0.67	4.03	0.61	-1.516	.130
3. ด้านการสัมมนา	4.03	0.74	4.24	0.57	-3.002	.003*
4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.07	0.68	4.14	0.57	0.949	.343
5. ด้านการศึกษาดูงาน	3.36	0.83	3.78	0.82	-4.795	.000*
6. ด้านการศึกษาต่อ	3.00	0.95	3.66	0.99	-6.413	.000*
ภาพรวม	3.76	0.61	4.03	0.56	-4.434	.000*

\* $p \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ที่สังกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการนิเทศการสอน และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาด  
ของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ที่สังกัด

#### สมมติฐานในการวิจัย

ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อ  
จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานรายได้ ขนาดของสถานศึกษา  
และเขตพื้นที่ที่สังกัด

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่  
แน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความ  
เชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวรรีย์  
ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ  
(stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างแต่  
ละชั้น จะใช้วิธีจับสลาก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ที่สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาต่อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ประมาณค่า 5 ระดับ

## 3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีวิธีการและขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วิธีการเขียนแบบสอบถาม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้นในเรื่องความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาต่อ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไข

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามจำนวน 5 ท่าน เพื่อการเป็นทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไข

#### 4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์ขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
- ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
  - 1.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความพร้อม

ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น และการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

1.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการนิเทศการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับบุคลากรการศึกษา และการนิเทศการสอนเป็นการเพิ่มความรู้อื่น ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาครู

1.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรอื่นๆ ส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมสัมมนาวิชาการระดับจังหวัด และจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จัดสัมมนาเฉพาะฝ่ายหรือสำนักงาน

1.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของการประชุมก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ และการประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ แสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีการฟังบรรยาย และลงมือทดลองปฏิบัติจริง

1.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาดูงานในเวลาราชการโดยใช้งบประมาณภาครัฐ ดูงานในเวลาราชการบางส่วนและนอกเวลาราชการบางส่วน และศึกษาดูงานภาคฤดูร้อนภายในประเทศ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยทุนของรัฐบาล

1.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาต่อภายในประเทศที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ ศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ และศึกษาต่อนอกเวลาโดยไม่

ใช้เวลาราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ศึกษาต่อนอกเวลาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน

1.7 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ที่สังกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการนิเทศการสอน และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มี

ความเห็นว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตการฝึกอบรมจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรขึ้นมา ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ วิทยาการสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพการทำงานสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด ๆ ต้องอบรมหาความรู้ในเรื่องนั้นโดยเฉพาะการอบรมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเทย์มรต์ คงทนต์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ผลการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการนิเทศการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอน ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการ ในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย มิ่งโกมล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

1.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการสัมมนาก็คือการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้ร่วมกิจกรรม เช่น การบรรยาย การนำอภิปราย การแบ่งกลุ่ม การระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำเพียร เมกจอน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรประจำการสถาบันสร้างครู สังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรประจำการ สถาบันสร้างครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการประชุมของคณะบุคคล ที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันหรือเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน จุดมุ่งหมายของการประชุมปฏิบัติการ คือ เพื่อแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีการฟังบรรยาย และลงมือทดลองปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี นิमितบัญชา (2547, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าความสำคัญของการดูงานคือการที่บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้เห็นของจริงตามวัตถุประสงค์แล้วนำมาเปรียบเทียบกับกับการปฏิบัติของตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคมกริช สง่าสมสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเห็นว่าการศึกษาต่อมีความสำคัญจึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน และยังเป็นตัวกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดผลในตัวผู้เรียน นอกจากนี้ในการทำงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นงานการเรียนการสอน งานประจำ หรืองานโครงการต่าง ๆ ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทำได้จริง และต้องวัดและประเมินได้ จึงจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติพงษ์ คำแหง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต สุขุมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสหวิทยาเขตสุขุมชล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ มีเดช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการฝึกอบรมจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่อายุ 40 - 49 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาครูช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำเพียร เมกจอน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรประจำการสถาบันสร้างครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรประจำการจำแนกตามสถาบัน เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริกุล สมพร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย มิ่งโกมล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ ขามประโคน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีเพศ

ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ที่สังกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานเขต 2 มีระดับความต้องการพัฒนาครูมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานเขต 1 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของคมกริช ส่งาสมสุวรรณ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสำนักเขตในภาพรวม 3 ด้าน และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการฝึกอบรม ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ ดังนั้น สำนักงานเขตควรมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ

1.2 ด้านการนิเทศการสอน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศทางการโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายแต่ละสถานศึกษา

1.3 ด้านการสัมมนา ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรอื่นๆ

1.4 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายของการประชุมก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายของการประชุมก่อให้เกิดความกระตือรือร้น

1.5 ด้านการศึกษาดูงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาดูงานในเวลาราชการ โดยใช้งบประมาณภาครัฐ ดังนั้น สำนักงานเขตควรจัดโครงการศึกษาดูงานในเวลาราชการโดยใช้งบประมาณภาครัฐ

1.6 ด้านการศึกษาต่อ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาต่อภายในประเทศที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ ดังนั้น สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อภายในประเทศที่เปิดสอนในหรือนอกเวลาราชการ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่นๆ