

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาความหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
P	แทน	ค่าทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาความหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และในส่วนของวิธีการในแต่ละรูปแบบใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 184 คน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 184)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	14.13
หญิง	158	85.87
2. ตำแหน่ง		
ครูอัตราจ้าง	20	10.87
ครูผู้ช่วย	37	20.11
ครู	127	69.02
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	40	21.74
5 – 10 ปี	43	23.37
11 – 15 ปี	32	17.39
16 – 20 ปี	15	8.15
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	54	29.35
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	161	87.50
สูงกว่าปริญญาตรี	23	12.50

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูหญิงมากกว่าพนักงานครูชาย คิดเป็นร้อยละ 85.87 และร้อยละ 14.13 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 69.02 รองลงมาเป็นครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 20.11 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.35 รองลงมามีประสบการณ์ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.37 และพนักงานครูส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50 ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 12.50

ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครู ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาโดยศึกษาระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามแนวคิดของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง ตามหน้าที่ของพนักงานครู 8 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการสอน 3) ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านวัดผลประเมินผลทางการศึกษา 5) ด้านวิจัยทางการศึกษา 6) ด้านการแนะแนวการศึกษา 7) ด้านบุคลิกภาพ 8) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ได้ผลการศึกษาในแต่ละด้านและสรุปภาพรวมนำเสนอต่อไปนี้

2.1 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านหลักสูตร ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านหลักสูตร

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาหลักการของหลักสูตร	3.84	0.91	มาก	2.95	0.97	ปานกลาง	3.49	0.74	ปานกลาง
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.84	0.95	มาก	2.85	0.99	ปานกลาง	3.43	0.83	ปานกลาง
3. การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร	3.79	0.93	มาก	2.86	1.00	ปานกลาง	3.32	0.83	ปานกลาง
4. การประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้	3.90	0.90	มาก	2.93	0.96	ปานกลาง	3.59	0.82	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	3.80	0.97	มาก	2.83	0.97	ปานกลาง	3.33	0.83	ปานกลาง
ภาพรวม	3.84	0.86	มาก	2.89	0.92	ปานกลาง	3.42	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านหลักสูตรในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.90) รองลงมาเป็นเรื่องการศึกษาหลักการของหลักสูตร ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.91) และการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.95) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.93)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านหลักสูตรในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.92) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการศึกษาหลักการของหลักสูตร ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.97) รองลงมาเป็นเรื่องการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.96) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.97)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านหลักสูตรในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละรายเรื่องพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.82) รองลงมาเป็นเรื่องการศึกษาหลักการของหลักสูตร ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.74) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.83)

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านการสอน ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของ
พนักงานครูค้ำการสอน

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	3.88	0.82	มาก	2.85	0.85	ปานกลาง	3.57	0.76	มาก
2. การกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้	4.02	0.78	มาก	3.08	0.87	ปานกลาง	3.79	0.80	มาก
3. การใช้เทคนิคหรือรูปแบบต่างๆ ในการสอน	4.14	0.85	มาก	3.06	0.86	ปานกลาง	3.73	0.75	มาก
4. การเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาในบทเรียน	3.99	0.87	มาก	2.97	0.94	ปานกลาง	3.60	0.82	มาก
5. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.91	0.80	มาก	2.93	0.87	ปานกลาง	3.61	0.77	มาก
6. การประเมินผลหลังสอน	3.89	0.82	มาก	2.98	0.83	ปานกลาง	3.66	0.77	มาก
ภาพรวม	3.97	0.72	มาก	2.98	0.81	ปานกลาง	3.66	0.68	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านการสอนในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้เทคนิคหรือรูปแบบต่างๆ ในการสอน ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.85) รองลงมาเป็นเรื่องการกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.78) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.82)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านการสอนในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.87) รองลงมาเป็นเรื่องการใช้เทคนิคหรือรูปแบบต่างๆ ในการสอน ($\bar{X}=3.06$, S.D.=0.86) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.85)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านหลักสูตรในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.80) รองลงมาเป็นเรื่องการใช้เทคนิคหรือรูปแบบ

ต่างๆ ในการสอน ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.75) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.76)

2.3 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.02	0.84	มาก	2.81	0.94	ปานกลาง	3.58	0.80	มาก
2. การผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.21	0.78	มาก	3.11	0.89	ปานกลาง	3.84	0.82	มาก
3. การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน	4.17	0.83	มาก	3.04	0.93	ปานกลาง	3.84	0.88	มาก
4. การนำแหล่งวิทยากรในท้องถิ่นมาใช้	4.03	0.90	มาก	2.93	0.96	ปานกลาง	3.65	0.81	มาก
ภาพรวม	4.11	0.73	มาก	2.97	0.86	ปานกลาง	3.73	0.73	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.78) รองลงมาเป็นเรื่องการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.84)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.86) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.89) รองลงมาเป็นเรื่องการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.04$, S.D.=0.93) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.81$, S.D.=0.94)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.82) และการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.88) รองลงมาเป็นเรื่องการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.88) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.80)

2.4 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาหลักการวัดและประเมินผล	3.96	0.89	มาก	2.91	0.90	ปานกลาง	3.53	0.71	มาก
2. การเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผล	3.91	0.84	มาก	2.87	0.89	ปานกลาง	3.42	0.76	ปานกลาง
3. การสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน	4.02	0.79	มาก	2.95	0.91	ปานกลาง	3.51	0.77	มาก
4. การสร้างแบบบันทึกการวัดผล	3.89	0.92	มาก	2.74	0.94	ปานกลาง	3.30	0.79	ปานกลาง
5. การใช้สถิติและแปลความหมายข้อมูล	4.00	0.83	มาก	3.10	0.85	ปานกลาง	3.48	0.75	ปานกลาง
ภาพรวม	3.95	0.78	มาก	2.91	0.82	ปานกลาง	3.45	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.78) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่อง พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.79) รองลงมาเป็นเรื่องการใช้สถิติและแปลความหมายข้อมูล ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแบบบันทึกการวัดผล ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.92)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$, S.D.=0.82) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้สถิติและแปลความหมายข้อมูล ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.86) รองลงมาเป็นเรื่องการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.91) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแบบบันทึกการวัดผล ($\bar{X}=2.74$, S.D.=0.94)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การศึกษาหลักการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.71) รองลงมาเป็นเรื่องการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.77) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแบบบันทึกการวัดผล ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.79)

2.5 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวิจัยทางการศึกษา ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านวิจัยทางการศึกษา

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาหลักการวิจัย	4.01	0.82	มาก	3.13	0.94	ปานกลาง	3.60	0.78	มาก
2. การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน	3.94	0.88	มาก	2.86	1.05	ปานกลาง	3.35	0.85	ปานกลาง
3. การใช้สถิติและวิเคราะห์ข้อมูล	3.98	0.85	มาก	3.15	0.92	ปานกลาง	3.46	0.80	ปานกลาง
4. การใช้วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการวิจัย	4.04	0.82	มาก	3.20	0.91	ปานกลาง	3.59	0.76	มาก
5. การเขียนรายงานการวิจัย	4.08	0.80	มาก	3.30	0.98	ปานกลาง	3.79	0.81	มาก
ภาพรวม	4.01	0.76	มาก	3.13	0.88	ปานกลาง	3.56	0.68	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านวิจัยทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.76) และเมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนรายงานการวิจัย ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.80) รองลงมาเป็นเรื่องการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการวิจัย ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.82) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.88)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านวิจัยทางการศึกษาในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$, S.D.=0.88) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนรายงานการวิจัย ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.98) รองลงมาเป็นเรื่องการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการวิจัย ($\bar{X}=3.20$, S.D.=0.91) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=2.86$, S.D.=1.05)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านการวิจัยทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเขียนรายงานการวิจัย ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.81) รองลงมาเป็นเรื่องการศึกษาหลักการวิจัย ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.78) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.85)

2.6 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูแนะแนวทางการศึกษา ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของ
พนักงานครูด้านแนะแนวทางการศึกษา

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาหลักจิตวิทยา ทางการศึกษา	3.82	0.65	มาก	2.76	1.00	ปาน กลาง	3.54	0.75	มาก
2. การจัดวางตัวบุคคล	3.73	0.95	มาก	2.57	1.04	ปาน กลาง	3.41	0.99	ปาน กลาง
3. การจัดทำข้อมูลของผู้เรียน	3.84	0.87	มาก	2.65	0.94	ปาน กลาง	3.51	0.80	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. การให้บริการสารสนเทศ	3.88	0.89	มาก	2.66	0.95	ปานกลาง	3.53	0.80	มาก
5. การให้คำแนะนำ และคำปรึกษาแก่ผู้เรียน	3.86	0.85	มาก	2.85	1.02	ปานกลาง	3.60	0.80	มาก
6. การติดตามและประเมินผลผู้เรียน	3.79	0.86	มาก	2.70	0.99	ปานกลาง	3.56	0.85	มาก
ภาพรวม	3.82	0.81	มาก	2.70	0.93	ปานกลาง	3.52	0.75	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านแนะแนวทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้บริการสารสนเทศ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.89) รองลงมาเป็นเรื่องการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.85) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.95)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านแนะแนวทางการศึกษาในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$, S.D.=0.93) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=2.85$, S.D.=1.02) รองลงมาเป็นเรื่องการศึกษาหลักจิตวิทยาทางการศึกษา ($\bar{X}=2.79$, S.D.=1.00) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X}=2.57$, S.D.=1.04)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านแนะแนวทางการศึกษาในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.80) รองลงมาเป็นเรื่องการติดตามและประเมินผลผู้เรียน ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.85) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.99)

2.7 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านบุคลิกภาพ ได้ผล การศึกษาแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของ
พนักงานครูด้านบุคลิกภาพ

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1. การพัฒนาท่าทางและกริยา ต่างๆ	3.75	0.91	มาก	2.10	1.12	น้อย	3.75	0.78	มาก
2. การพัฒนาการแต่งกาย	3.76	0.97	มาก	2.07	1.16	น้อย	3.74	0.75	มาก
3. การพัฒนาความมั่นคงทาง อารมณ์และจิตใจ	3.92	0.91	มาก	2.18	1.16	น้อย	3.80	0.79	มาก
4. การพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.99	0.86	มาก	2.22	1.13	น้อย	3.90	0.75	มาก
ภาพรวม	3.86	0.86	มาก	2.14	1.12	น้อย	3.80	0.71	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านบุคลิกภาพในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.86) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.86) รองลงมาเป็นเรื่อง การพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.91) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาท่าทางและกริยาต่างๆ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.91)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านบุคลิกภาพในภาพรวมระดับน้อย ($\bar{X}=2.14$, S.D.=1.12) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับน้อยทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=2.22$, S.D.=1.13) รองลงมาเป็นเรื่องการพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X}=2.18$, S.D.=1.16) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาการแต่งกาย ($\bar{X}=2.07$, S.D.=1.16)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านบุคลิกภาพในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.75) รองลงมาเป็นเรื่องการพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์

และจิตใจ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.79) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาการแต่งกาย ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.75)

2.8 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

เรื่องที่ต้องการพัฒนา	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาศีลธรรม	3.74	0.94	มาก	2.01	1.12	น้อย	3.64	0.76	มาก
2. การพัฒนาความมีวินัย	3.81	0.92	มาก	2.04	1.15	น้อย	3.61	0.79	มาก
3. การพัฒนาความซื่อสัตย์	3.74	1.00	มาก	2.02	1.15	น้อย	3.58	0.83	มาก
4. การพัฒนาความยุติธรรม	3.76	1.00	มาก	2.03	1.18	น้อย	3.63	0.79	มาก
5. การพัฒนาความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	3.90	0.94	มาก	2.10	1.15	น้อย	3.74	0.74	มาก
ภาพรวม	3.79	0.93	มาก	2.04	1.13	น้อย	3.64	0.73	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.93) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.94) รองลงมาเป็นเรื่องการพัฒนาความมีวินัย ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.92) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาศีลธรรม ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.94) และ การพัฒนาความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=1.00)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวมระดับน้อย ($\bar{X}=2.04$, S.D.=1.13) และเมื่อพิจารณาหน้าที่ในแต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับน้อยทุกเรื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=2.10$, S.D.=1.15) รองลงมาเป็นเรื่องการพัฒนาความมีวินัย ($\bar{X}=2.04$, S.D.=1.15) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาศีลธรรม ($\bar{X}=2.01$, S.D.=1.12)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละรายเรื่องก็พบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกเรื่อง

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.74) รองลงมา เป็นเรื่องการพัฒนาศีลธรรม ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.76) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.83)

2.9 ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานในภาพรวม ได้ผลการศึกษา แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของ พนักงานครูสรุปในภาพรวม

หน้าที่ของพนักงานครู	การฝึกอบรม			การศึกษาต่อ			การพัฒนาตนเอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักสูตร	3.84	0.86	มาก	2.89	0.92	ปานกลาง	3.42	0.72	ปานกลาง
2. ด้านการสอน	3.97	0.72	มาก	2.98	0.81	ปานกลาง	3.66	0.68	มาก
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.11	0.73	มาก	2.97	0.86	ปานกลาง	3.73	0.73	มาก
4. ด้านวัดผลประเมินผล	3.95	0.78	มาก	2.91	0.82	ปานกลาง	3.45	0.68	ปานกลาง
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	4.01	0.76	มาก	3.13	0.88	ปานกลาง	3.56	0.68	มาก
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	3.82	0.81	มาก	2.70	0.93	ปานกลาง	3.52	0.75	มาก
7. ด้านบุคลิกภาพ	3.86	0.86	มาก	2.14	1.12	น้อย	3.80	0.71	มาก
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	3.79	0.93	มาก	2.04	1.13	น้อย	3.64	0.73	มาก
ภาพรวม	3.91	0.62	มาก	2.73	0.76	ปานกลาง	3.59	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานครูต้องการใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.62) และเมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละด้านก็พบว่า พนักงานครูต้องการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในระดับมากทุกด้าน โดยด้านต้องการพัฒนา สูงสุด 3 อันดับแรก คือ หน้าที่ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73) ด้านวิจัยทางการศึกษา ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.76) และด้านการสอน ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.72)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละด้านพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในระดับปานกลางและระดับน้อย สำหรับหน้าที่ที่ต้องการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านวิจัยทางการศึกษา ($\bar{X}=3.13$, S.D.=0.88) ด้านการสอน ($\bar{X}=2.98$, S.D.=0.81) และด้านตำนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.86)

พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละด้านพบว่าพนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในระดับมากและปานกลาง สำหรับหน้าที่ที่ต้องการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.71) ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.73) และด้านการสอน ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.68)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครู โดยจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอผลการศึกษาคตามความต้องการวิธีการพัฒนาใน 3 วิธี คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการฝึกอบรมของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.029	0.971
	ภายในกลุ่ม	135.20	181	0.75		
	รวม	135.24	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.268	0.765
	ภายในกลุ่ม	95.51	181	0.53		
	รวม	95.79	183			

ตาราง 13 (ต่อ)

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.380	0.684
	ภายในกลุ่ม	97.41	181	0.54		
	รวม	97.82	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	0.02	0.041	0.960
	ภายในกลุ่ม	110.07	181	0.61		
	รวม	110.12	183			
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.02	1.791	0.170
	ภายในกลุ่ม	102.80	181	0.57		
	รวม	104.83	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2	0.43	0.651	0.523
	ภายในกลุ่ม	119.22	181	0.66		
	รวม	120.07	183			
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.39	0.525	0.593
	ภายในกลุ่ม	135.78	181	0.75		
	รวม	136.57	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.005	0.995
	ภายในกลุ่ม	158.54	181	0.88		
	รวม	158.55	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.044	0.957
	ภายในกลุ่ม	70.71	181	0.39		
	รวม	70.74	183			

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานครูที่ตำแหน่งแตกต่างกันคือ กลุ่มครูอัตราจ้าง กลุ่มครูผู้ช่วย และกลุ่มครู ต้องการใช่วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.68	4	0.42	0.561	0.691
	ภายในกลุ่ม	133.57	179	0.75		
	รวม	135.24	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	4	0.78	1.508	0.202
	ภายในกลุ่ม	92.67	179	0.52		
	รวม	95.79	183			
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.16	4	0.79	1.495	0.206
	ภายในกลุ่ม	94.66	179	0.53		
	รวม	97.82	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.17	4	0.79	1.327	0.262
	ภายในกลุ่ม	106.95	179	0.60		
	รวม	110.12	183			
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.81	4	0.95	1.687	0.155
	ภายในกลุ่ม	101.02	179	0.56		
	รวม	104.83	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.77	4	0.94	1.451	0.219
	ภายในกลุ่ม	116.30	179	0.65		
	รวม	120.07	183			
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.63	4	0.41	0.540	0.707
	ภายในกลุ่ม	134.94	179	0.75		
	รวม	136.57	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	2.73	4	0.68	0.785	0.536
	ภายในกลุ่ม	155.81	179	0.87		
	รวม	158.55	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.80	4	0.45	1.169	0.326
	ภายในกลุ่ม	68.94	179	0.39		
	รวม	70.74	183			

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน คือ กลุ่มมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 11 – 15 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 16 – 20 ปี และกลุ่มมีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ต้องการใช่วิธีการฝึกอบรม ในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความต้องการวิธีการศึกษาต่อของพนักงานครู จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 15 – 17

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	6.47	2	3.24	3.940	0.021*
	ภายในกลุ่ม	148.69	181	0.82		
	รวม	155.16	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.219	0.803
	ภายในกลุ่ม	118.33	181	0.65		
	รวม	118.61	183			
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	0.873	0.419
	ภายในกลุ่ม	133.40	181	0.74		
	รวม	134.69	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	0.735	0.481
	ภายในกลุ่ม	120.58	181	0.67		
	รวม	121.56	183			
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	0.289	0.749
	ภายในกลุ่ม	141.66	181	0.78		
	รวม	142.11	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม				1.320	0.270
		2.30	2	1.15		
	ภายในกลุ่ม	157.64	181	0.87		
	รวม	159.94	183			

ตาราง 15 (ต่อ)

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.87	2	1.43	1.151	0.319
	ภายในกลุ่ม	225.33	181	1.24		
	รวม	228.19	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.73	0.566	0.569
	ภายในกลุ่ม	232.61	181	1.29		
	รวม	234.06	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.74	1.273	0.283
	ภายในกลุ่ม	104.63	181	0.58		
	รวม	106.10	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานครูที่ตำแหน่งแตกต่างกันคือ กลุ่มครูอัตราจ้าง กลุ่มครูผู้ช่วย และกลุ่มครู ต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละด้านพบว่า ในด้านหลักสูตร พนักงานครูที่ตำแหน่งแตกต่างกันต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหน้าที่ในด้านอื่นๆ พนักงานครูต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' s method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู ด้านหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	ครูอัตราจ้าง ($\bar{X} = 3.39$)	ครูผู้ช่วย ($\bar{X} = 2.95$)	ครู ($\bar{X} = 2.79$)
ครูอัตราจ้าง	-	0.221	0.024*
ครูผู้ช่วย		-	0.627
ครู			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานครูกลุ่มครูอัตราจ้างกับกลุ่มครู ต้องการใช้วิธีการศึกษา
ต่อในการพัฒนาหน้าที่ด้านหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาหน้าที่ของ
พนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.65	4	0.66	0.778	0.541
	ภายในกลุ่ม	152.51	179	0.85		
	รวม	155.16	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.50	4	0.37	0.573	0.683
	ภายในกลุ่ม	117.12	179	0.65		
	รวม	118.61	183			
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.06	4	0.27	0.356	0.839
	ภายในกลุ่ม	133.63	179	0.75		
	รวม	134.69	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.64	4	0.16	0.237	0.917
	ภายในกลุ่ม	120.92	179	0.68		
	รวม	121.56	183			
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.79	4	0.20	0.250	0.909
	ภายในกลุ่ม	141.33	179	0.79		
	รวม	142.11	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.50	4	0.12	0.140	0.967
	ภายในกลุ่ม	159.44	179	0.89		
	รวม	159.94	183			
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.17	4	0.79	0.630	0.642
	ภายในกลุ่ม	225.03	179	1.26		
	รวม	228.19	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	4.82	4	1.20	0.941	0.442
	ภายในกลุ่ม	229.24	179	1.28		
	รวม	234.06	183			

ตาราง 17 (ต่อ)

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.99	4	0.25	0.420	0.794
	ภายในกลุ่ม	105.11	179	0.59		
	รวม	106.10	183			

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน คือ กลุ่มมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 11 – 15 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 16 – 20 ปี และกลุ่มมีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ต้องการใช้วิธีการศึกษาต่อในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้ผลการศึกษาแสดงดังตาราง 18 - 20

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาหน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.126	0.882
	ภายในกลุ่ม	94.58	181	0.52		
	รวม	94.71	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.15	2	2.08	4.618	0.011*
	ภายในกลุ่ม	81.42	181	0.45		
	รวม	85.58	183			
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	0.684	0.506
	ภายในกลุ่ม	98.12	181	0.54		
	รวม	98.86	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	1.151	0.319
	ภายในกลุ่ม	83.44	181	0.46		
	รวม	84.50	183			

ตาราง 18 (ต่อ)

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	2.358	0.098
	ภายในกลุ่ม	82.31	181	0.45		
	รวม	84.45	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.117	0.889
	ภายในกลุ่ม	102.40	181	0.57		
	รวม	102.53	183			
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.128	0.880
	ภายในกลุ่ม	93.30	181	0.52		
	รวม	93.43	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	0.03	0.049	0.952
	ภายในกลุ่ม	98.35	181	0.54		
	รวม	98.41	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	1.221	0.297
	ภายในกลุ่ม	46.10	181	0.25		
	รวม	46.72	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานครูที่ตำแหน่งแตกต่างกันคือ กลุ่มครูอัตราจ้าง กลุ่มครูผู้ช่วย และกลุ่มครู ต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาหน้าที่แต่ละด้านพบว่า ในด้านการสอนพนักงานครูที่ตำแหน่งแตกต่างกันต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหน้าที่ในด้านอื่นๆ พนักงานครูต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s method) ได้ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาหน้าที่ของ
พนักงานครู ด้านการสอน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่

ตำแหน่ง	ครูอัตราจ้าง ($\bar{X} = 3.90$)	ครูผู้ช่วย ($\bar{X} = 3.39$)	ครู ($\bar{X} = 3.70$)
ครูอัตราจ้าง	-	0.024*	0.482
ครูผู้ช่วย		-	0.043*
ครู			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานครูกลุ่มครูอัตราจ้างกับกลุ่มครูผู้ช่วย และพนักงานครู
กลุ่มครูผู้ช่วยกับกลุ่มครู ต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ด้านการสอน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา
หน้าที่ของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.91	4	0.23	0.432	0.785
	ภายในกลุ่ม	93.81	179	0.52		
	รวม	94.71	183			
2. ด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.65	4	0.91	1.993	0.098
	ภายในกลุ่ม	81.93	179	0.46		
	รวม	85.58	183			
3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.24	4	0.56	1.037	0.390
	ภายในกลุ่ม	96.62	179	0.54		
	รวม	98.86	183			
4. ด้านวัดผลประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.54	4	0.64	1.388	0.240
	ภายในกลุ่ม	81.96	179	0.46		
	รวม	84.50	183			

ตาราง 20 (ต่อ)

หน้าที่ของพนักงานครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
5. ด้านวิจัยทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.32	4	0.83	1.833	0.124
	ภายในกลุ่ม	81.13	179	0.45		
	รวม	84.45	183			
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.87	4	0.47	0.832	0.507
	ภายในกลุ่ม	100.66	179	0.56		
	รวม	102.53	183			
7. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	4	0.06	0.113	0.978
	ภายในกลุ่ม	93.20	179	0.52		
	รวม	93.43	183			
8. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	0.29	4	0.07	0.135	0.969
	ภายในกลุ่ม	98.11	179	0.55		
	รวม	98.41	183			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.89	4	0.22	0.874	0.481
	ภายในกลุ่ม	45.82	179	0.26		
	รวม	46.72	183			

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันคือ กลุ่มมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 11 – 15 ปี กลุ่มมีประสบการณ์ 16 – 20 ปี และกลุ่มมีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ต้องการใช้วิธีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาหน้าที่ในภาพรวมและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน