

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
t	แทน	การแจกแจงแบบที
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.31 ให้คะแนนตามเกณฑ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ ร้อยละ
3. วิเคราะห์กระบวนการบริหาร POSDCoRB และการดำเนินการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ย จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการบริหาร POSDCoRB และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน ด้วย การแจกแจงแบบ ที โดยภาพรวมและรายด้าน

5. วิเคราะห์ความคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียน	108	29.83
2. ผู้ปฏิบัติการสอน	254	70.17
รวมทั้งสิ้น	362	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 70.17 และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.83

ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ของกระบวนการบริหาร POSDCoRB และการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และระดับของกระบวนการบริหาร POSDCoRB และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับดำเนินการ							
	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม			
	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
กระบวนการบริหาร POSDCoRB และ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยรวม	3.62	มาก	3.55	มาก	3.59	มาก		มาก
1. กระบวนการบริหาร POSDCoRB								
1.1 การวางแผน	4.06	มาก	3.85	มาก	3.95	มาก		มาก
1.2 การจัดองค์การ	3.30	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง		ปานกลาง
1.3 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.82	มาก	3.69	มาก	3.76	มาก		มาก
1.4 การอำนวยความสะดวก	3.82	มาก	3.74	มาก	3.78	มาก		มาก
1.5 การประสานงาน	3.40	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง		ปานกลาง
1.6 การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.55	มาก	3.51	มาก	3.53	มาก		มาก
1.7 การงบประมาณ	3.12	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง		ปานกลาง
โดยรวม	3.58	มาก	3.56	มาก	3.57	มาก		มาก

ตารางที่ 2(ต่อ)

รายการ	ระดับดำเนินการ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.66	มาก	3.53	มาก	3.60	มาก
2.1 การฝึกอบรม	3.54	มาก	3.56	มาก	3.55	มาก
2.2 การนิเทศงาน	3.84	มาก	3.64	มาก	3.77	มาก
2.3 การให้บุคลากรหยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม	3.02	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
2.4 การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายตนเอง	3.90	มาก	3.66	มาก	3.78	มาก
2.5 การเตรียมบุคลากรทำงานแทน	3.87	มาก	3.57	มาก	3.72	มาก
2.6 การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว	3.81	มาก	3.54	มาก	3.68	มาก
โดยรวม	3.66	มาก	3.53	มาก	3.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.60$) และ ด้านกระบวนการบริหาร POSDCoRB ($\bar{x}=3.57$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และระดับของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน

ด้านกระบวนการบริหาร POSDCoRB

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
1	ด้านการวางแผน						
	1.1 โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน	4.25	มาก	3.92	มาก	4.09	มาก
	1.2 โรงเรียนวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร	4.13	มาก	3.78	มาก	3.96	มาก
	1.3 โรงเรียนวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน	3.75	มาก	3.65	มาก	3.70	มาก
	1.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญในกระบวนการดำเนินการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.34	มาก	4.05	มาก	4.20	มาก
	1.5 ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.85	มาก	3.86	มาก	3.86	มาก
	โดยรวม	4.06	มาก	3.85	มาก	3.95	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
2	การจัดองค์กร 2.1 โรงเรียนจัดองค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม 2.2 องค์กรที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดขึ้น เชื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.00	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
	โดยรวม	3.30	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
3	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3.1 โรงเรียนมีการแต่งตั้งคนทำงานเกี่ยวกับการค้าเงินการพัฒนาบุคลากรเป็นการเฉพาะ 3.2 โรงเรียนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	3.36	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
	โดยรวม	3.82	มาก	3.69	มาก	3.76	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
5	<p>การประสานงาน</p> <p>5.1 บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ร่วมกันตรวจสอบและร่วมปรับปรุงโครงการการดำเนินงาน</p> <p>บุคลากร</p> <p>5.2 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</p> <p>5.3 ผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสม</p> <p>5.4 ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นระบบและชัดเจน</p> <p>5.5 คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียนทุกขั้นตอน</p> <p>โดยรวม</p>	3.88	มาก	3.81	มาก	3.85	มาก
		4.12	มาก	3.86	มาก	3.99	มาก
		4.03	มาก	3.62	มาก	3.83	มาก
		3.75	มาก	3.57	มาก	3.66	มาก
		3.04	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
		3.76	มาก	3.63	มาก	3.69	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
6	<p>การรายงานผลการปฏิบัติงาน</p> <p>6.1 โรงเรียนจัดให้มีการรายงานและประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>6.2 วิธีที่ใช้ในการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>6.3 โรงเรียนได้มีการกำหนดวิธีรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นการเฉพาะ</p>	3.59	มาก	3.45	ปานกลาง	3.52	มาก
		3.43	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
		3.38	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
6.	การรายงานผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)						
	6.4 โรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงก่อน-ขณะและหลังการดำเนินการ	3.38	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
	6.5 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.15	มาก	3.91	มาก	4.03	มาก
	6.6 ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกขั้นตอน	3.62	มาก	3.60	มาก	3.61	มาก
	6.7 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียน	3.00	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
	โดยรวม	3.55	มาก	3.51	มาก	3.53	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติภาระงาน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
7	การจัดทำงบประมาณ						
	7.1 หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้กำหนดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.24	มาก	3.86	มาก	4.05	มาก
	7.2 โรงเรียนกำหนดงบประมาณไว้ในแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	3.06	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
	7.3 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการโรงเรียน	2.13	น้อย	2.67	ปานกลาง	2.40	น้อย
	7.4 โรงเรียนยึดหลักการกำหนดงบประมาณตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงานบุคลากร	3.06	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
	7.5 โรงเรียนยึดหลักการจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน(PBB) ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.10	ปานกลาง	3.54	มาก	3.32	ปานกลาง
	โดยรวม	3.12	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมด้านกระบวนการบริหาร POSDCoRB อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การวางแผน ($\bar{x}=3.95$) การอำนวยความสะดวก ($\bar{x}=3.78$) และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.76$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การประสานงาน ($\bar{x}=3.42$) การจัดองค์กร ($\bar{x}=3.34$) และการจัดทำงบประมาณ ($\bar{x}=3.24$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

การวางแผน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.20$) ข้อโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน ($\bar{x}=4.09$) และข้อผู้บริหารเป็นผู้วางแผนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.86$) ตามลำดับ

Rajabhat Mahasarakham University

การจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ข้อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}=3.54$) และอยู่ในระดับปานกลางข้อโรงเรียนจัดองค์กร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.13$)

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อโรงเรียนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.09$) และอยู่ในระดับปานกลาง ข้อโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นการเฉพาะ ($\bar{x}=3.42$)

การอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานระดับบังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.97$) และข้อการจัดทำโครงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x}=3.93$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.41$)

การประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ข้อได้แก่ ข้อผู้บริหารสร้าง

แรงจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=3.99$) ข้อบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติตามแผนร่วมกันตรวจสอบและร่วมปรับปรุง โครงการการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.85$) และข้อผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{x}=3.83$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียน ($\bar{x}=3.16$)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ข้อ ได้แก่ ข้อผู้บริหารมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.03$) ข้อโรงเรียนจัดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กับข้อ ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียนเท่ากัน ($\bar{x}=3.61$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ข้อวิธีที่ใช้ในการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.44$) ข้อโรงเรียนได้มีการกำหนดวิธีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นการเฉพาะ และข้อโรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งในช่วงก่อน ขณะ และหลังการดำเนินการ เท่ากัน ($\bar{x}=3.39$) ตามลำดับ

การจัดทำงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้กำหนดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=4.05$) ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อโรงเรียนยึดหลักการจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.32$) ข้อโรงเรียนกำหนดงบประมาณไว้ในแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{x}=3.23$) และข้อโรงเรียนยึดหลักการกำหนดงบประมาณตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงานบุคลากร ($\bar{x}=3.21$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย คือ ข้องบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ($\bar{x}=2.40$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และระดับของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการดำเนินงานบุคลากร

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
1	การฝึกอบรม						
	1.1 โรงเรียนใช้การฝึกอบรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.86	มาก	3.77	มาก	3.82	มาก
	1.2 โรงเรียนเป็นผู้กำหนดเรื่องในการฝึกอบรม	2.75	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
	1.3 การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร	3.66	มาก	3.54	มาก	3.60	มาก
	1.4 การจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน	3.75	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก
	1.5 โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลในวงก่อนการฝึกอบรม	3.13	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
	การฝึกอบรม(ต่อ)						
	1.6 โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล ในขณะที่มีการฝึกอบรม	3.62	มาก	3.46	ปานกลาง	3.54	มาก
	1.7 โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรม	3.18	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
	1.8 วิทยากรที่ให้ความรู้ในการฝึกอบรมแต่ละ ครั้งจัดได้อย่างเหมาะสม	3.56	มาก	3.53	มาก	3.55	มาก
	1.9 ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมคือ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน	4.03	มาก	4.02	มาก	4.03	มาก
	1.10หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้วบุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงาน	3.86	มาก	3.78	มาก	3.82	มาก
	โดยรวม	3.54	มาก	3.56	มาก	3.55	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
2	การนิเทศงาน						
	2.1 โรงเรียนใช้การนิเทศงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.95	มาก	3.74	มาก	3.85	มาก
	2.2 กิจกรรมนิเทศภายในมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	4.00	มาก	3.71	มาก	3.86	มาก
	2.3 ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของโรงเรียน	3.94	มาก	3.75	มาก	3.85	มาก
	2.4 การนิเทศภายในเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.76	มาก	3.46	ปานกลาง	3.61	มาก
	2.5 โรงเรียนใช้ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศภายในมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน	3.54	มาก	3.53	มาก	3.54	มาก
	โดยรวม	3.84	มาก	3.64	มาก	3.77	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
3	<p>ด้านการให้บุคลากรหยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม</p> <p>3.1 โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรหยุดพักเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม</p> <p>3.2 บุคลากรที่หยุดพักเพื่อไปศึกษาต่อเพิ่มเติมนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	3.06	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
	โดยรวม	2.97	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
4	<p>การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง</p> <p>4.1 โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง</p> <p>4.2 โรงเรียนจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร</p>	3.02	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
	โดยรวม	4.07	มาก	3.83	มาก	3.95	มาก
	โดยรวม	3.73	มาก	3.48	ปานกลาง	3.61	มาก
	โดยรวม	3.90	มาก	3.66	มาก	3.78	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
		\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ	\bar{x}	ระดับ
5	การเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน 5.1 โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทนเพื่อ ให้เกิดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ ของงาน 5.2 โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทน ได้อย่างเหมาะสม	3.89	มาก	3.57	มาก	3.73	มาก
	โดยรวม	3.87	มาก	3.57	มาก	3.72	มาก
6	การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว 6.1 โรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 6.2 โรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว อย่างเหมาะสม	3.80	มาก	3.51	มาก	3.66	มาก
	โดยรวม	3.81	มาก	3.54	มาก	3.68	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนค้ำคว้าด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.78$) การนิเทศงาน ($\bar{x}=3.77$) และการเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน ($\bar{x}=3.72$) ตามลำดับ ยกเว้น การให้บุคลากรหยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.12$) เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

การฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ส่วนมากอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ข้อ ได้แก่ ข้อประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมคือการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x}=4.03$) ข้อหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้วบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานและข้อโรงเรียนใช้การฝึกอบรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.82$) เท่ากัน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ข้อ ได้แก่ ข้อโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลหลังจากการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.29$) ข้อโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.22$) และข้อโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเรื่องในการฝึกอบรม ($\bar{x}=2.89$) ตามลำดับ

การนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อกิจกรรมนิเทศภายในมีความเหมาะสมกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.86$) ข้อครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการนิเทศภายในของโรงเรียนและข้อโรงเรียนใช้การนิเทศงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.85$) เท่ากันตามลำดับ

การให้บุคลากรหยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ข้อโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรหยุดพักเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม ($\bar{x}=3.18$) และข้อบุคลากรที่หยุดพักเพื่อไปศึกษาต่อเพิ่มเติมนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.06$) ตามลำดับ

การสนับสนุนให้ค้ำคว้าด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อโรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.95$) และโรงเรียนจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{x}=3.61$) ตามลำดับ

การเตรียมบุคลากรทำงานแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อโรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของงาน ($\bar{x} = 3.73$) และโรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ

การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อโรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนงานเป็นครั้งคราวอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.69$) และโรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราวเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{x} = 3.66$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติการสอน
แสดงใน ตารางที่ 5 -6

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนด้านกระบวนการบริหาร
POSDCoRB

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การวางแผน						
1. โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน	4.25	.66	3.92	.70	360	4.242**
2. โรงเรียนวางแผนการดำเนินการพัฒนา บุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของ บุคลากร	4.13	.63	3.78	.75	360	4.304**
3. โรงเรียนวางแผนการดำเนินการพัฒนา บุคลากรได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน	3.75	.81	3.65	.78	360	1.158
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผน การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.34	.65	4.05	.83	360	3.176**
5. ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร	3.85	.88	3.86	.81	360	-.148
โดยรวม	4.07	.54	3.85	.61	360	3.13**

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การจัดองค์กร						
1. โรงเรียนจัดองค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.00	1.09	3.25	1.11	360	-1.188
2. องค์กรที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดขึ้น เชื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.59	.86	3.49	.85	360	1.022
โดยรวม	3.30	.85	3.37	.80	360	.431
การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน						
1. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นการเฉพาะ	3.36	1.08	3.48	1.08	360	-1.024
2. โรงเรียนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	4.28	.65	3.89	.77	360	4.638**
โดยรวม	3.82	.64	3.69	.77	360	1.572

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การอำนวยการ						
1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.29	1.05	3.52	.87	360	-2.126
2. หน่วยงานระดับบังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.12	.80	3.81	.80	360	3.342**
3. การจัดทำโครงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้	4.05	.57	3.90	.77	360	1.854
โดยรวม	3.82	.47	3.74	.61	360	1.195
การประสานงาน						
1. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ร่วมกันตรวจสอบและร่วมปรับปรุงโครงการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.88	.90	3.81	.87	360	.795
2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.12	.71	3.86	.88	360	2.743**
3. ผู้บริหารให้รางวัลแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสม	4.03	.73	3.62	.86	360	4.300**

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
4. ผู้บริหารจัดให้มีการประสานงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นระบบและชัดเจน	3.75	.77	3.57	.83	360	1.959
5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียนทุกชั้นตอน	3.04	1.04	3.29	1.08	360	-1.991*
โดยรวม	3.77	.61	3.63	.75	360	1.685
การรายงานผลการปฏิบัติงาน						
1. โรงเรียนจัดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.67	.75	3.55	.83	360	1.298
2. วิธีที่ใช้ในการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.59	.72	3.45	.74	360	1.607
3. โรงเรียนได้มีการกำหนดวิธีรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นการเฉพาะ	3.43	.87	3.44	.83	360	-.099
4. โรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งในช่วงก่อน/ขณะและหลังการดำเนินการ	3.38	.74	3.40	.81	360	-.181

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การรายงานผลการปฏิบัติงาน						
5. โรงเรียนจัดให้มีการรายงานและประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.67	.75	3.55	.83	360	1.298
6. วิธีที่ใช้ในการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.59	.72	3.45	.74	360	1.607
7. โรงเรียนได้มีการกำหนดวิธีรายงานและประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นการเฉพาะ	3.43	.87	3.44	.83	360	-0.099
8. โรงเรียนกำหนดให้มีการรายงานและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งในช่วงก่อน-ขณะและหลังการดำเนินการ	3.38	.74	3.40	.81	360	-.181
9. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.15	.73	3.91	.81	360	2.679**
10. ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกชั้นตอน	3.62	.79	3.60	.84	360	.246
11. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรร่วมกับโรงเรียน	3.00	1.09	3.25	1.11	360	-1.969*
โดยรวม	3.55	.62	3.51	.68	360	.459

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การจัดทำงบประมาณ						
1. หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้กำหนดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.24	.88	3.86	.86	360	3.792**
2. โรงเรียนกำหนดงบประมาณไว้ในแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	3.06	1.03	3.39	.97	360	-2.908**
3. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน	2.13	1.08	2.67	.99	360	-4.547**
4. โรงเรียนยึดหลักการกำหนดงบประมาณตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของแผนงานบุคลากร	3.06	1.13	3.36	.94	360	-2.603**
5. โรงเรียนยึดหลักการจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน(PBB)ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.10	1.28	3.54	1.06	360	-3.382**
โดยรวม	3.12	.73	3.36	.69	360	-3.021**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน ด้านกระบวนการบริหาร POSDCoRB พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ การวางแผน และการจัดทำงบประมาณ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติการสอนด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน		ผู้ปฏิบัติการสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การฝึกอบรม						
1. โรงเรียนใช้การฝึกอบรมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.86	.84	3.77	.84	360	.877
2. โรงเรียนเป็นผู้กำหนดเรื่องในการฝึกอบรม	2.75	1.12	3.03	.97	360	-2.404*
3. การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร	3.66	.82	3.54	.91	360	1.169
4. การจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน	3.75	.81	3.75	.88	360	-.099
5. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลในช่วงก่อนการฝึกอบรม	3.13	.89	3.31	.89	360	-1.709
6. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลในขณะที่มีการฝึกอบรม	3.62	.82	3.46	.86	360	1.635
7. โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลหลังจากการฝึกอบรม	3.18	1.00	3.39	.88	360	-2.002*
8. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการฝึกอบรมแต่ละครั้งจัดได้อย่างเหมาะสม	3.56	.75	3.53	.71	360	.352

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การฝึกอบรม(ต่อ)						
9. ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมคือการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน	4.03	.64	4.02	.69	360	.172
10. หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว บุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงาน	3.86	.66	3.78	.70	360	.930
โดยรวม	3.54	.58	3.56	.59	360	-.292
การนิเทศงาน						
1. โรงเรียนใช้การนิเทศงานในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร	3.95	.74	3.74	.77	360	2.330*
2. กิจกรรมนิเทศภายในมีความเหมาะสมกับ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.00	.73	3.71	.73	360	3.391**
3. ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ของโรงเรียน	3.94	.66	3.75	.78	360	2.231*
4. การนิเทศภายในเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ	3.76	.70	3.46	.87	360	3.144**
5. โรงเรียนใช้ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศภายใน มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน	3.54	.83	3.53	.86	360	.110
โดยรวม	3.84	.55	3.64	.69	360	2.641**

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การให้บุคลากรหยุดพักไปศึกษาเพิ่มเติม						
1. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรหยุดพักเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม	3.06	1.12	3.30	1.02	360	-1.973*
2. บุคลากรที่หยุดพักเพื่อไปศึกษาต่อเพิ่มเติม นำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.97	1.10	3.14	1.00	360	-1.489
โดยรวม	3.01	1.03	3.22	.89	360	-1.919
การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง						
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.07	.66	3.83	.84	360	2.667**
2. โรงเรียนจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากร	3.73	.83	3.48	.96	360	2.280*
โดยรวม	3.90	.59	3.66	.77	360	2.908**
การเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน						
1. โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของงาน	3.89	.68	3.57	.78	360	3.695**
2. โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรทำงานแทนได้อย่างเหมาะสม	3.84	.69	3.56	.73	360	3.361**
โดยรวม	3.87	.62	3.57	.70	360	3.829**

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ผู้ปฏิบัติ การสอน		df	t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว						
1. โรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนงานเป็น ครั้งคราว เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร	3.80	.70	3.51	.77	360	3.348**
2. โรงเรียนจัดให้มีการเปลี่ยนงานเป็น ครั้งคราวอย่างเหมาะสม	3.81	.69	3.57	.75	360	3.836**
โดยรวม	3.81	.65	3.54	.70	360	3.892**
โดยรวมทั้งสิ้น	3.65	.46	3.57	.56	360	1.264

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอน ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ การนิเทศงาน การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน และการเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	21	41
2. หน่วยบังคับบัญชาไม่มีการสำรวจความต้องการจากบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	11	22
3. หน่วยราชการควรจัดงบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละครั้ง/คน	6	12
4. ช่วยส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ	3	6
5. ควรใช้วิทยากรแกนนำจัดการอบรมเพื่อสร้างการยอมรับ	3	6
6. ควรมีการอบรมด้านแผนการจัดการเรียนการสอน	2	4
7. ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ	2	4
8. บุคลากรบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา	2	4
9. การจัดทำงบประมาณล่าช้า	1	2
10. การพัฒนาบุคลากรไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	1	2
11. การอบรมควรนับเป็นหน่วยกิตทางการศึกษาเพื่อเทียบโอน	1	2
รวม	51	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3 ลำดับแรก ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ร้อยละ 41
หน่วยบังคับบัญชาไม่มีการสำรวจความต้องการจาก ร้อยละ 22 และหน่วยราชการควรจัด
งบประมาณอุดหนุนอย่างน้อยปีละครั้ง/คน ร้อยละ 12 ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่
การอบรมควรนับเป็นหน่วยกิตทางการศึกษาเพื่อเทียบโอน ร้อยละ 2