

จากตารางที่ 24 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
ฝึกอบรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัด
และประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.26$) ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
ทักษะอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.23$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน
($\bar{x} = 4.20$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า

ชายมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.28$) ส่งบุคลากรเข้า
อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.26$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้อง
กับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.25$)

หญิงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.21$) ส่งบุคลากร
เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.17$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.14$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวนตามเพศ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	ชาย (n = 231)			หญิง (n = 242)			โดยรวม (n = 473)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานในประเทศ และต่างประเทศ	4.09	0.91	มาก	4.03	0.98	มาก	4.07	0.95	มาก
2	การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษา หรือดูงาน	4.07	0.75	มาก	4.02	0.83	มาก	4.05	0.79	มาก
3	การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน	4.30	0.75	มาก	4.26	0.75	มาก	4.28	0.75	มาก
4	การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่สูงขึ้น	4.01	0.78	มาก	4.02	0.80	มาก	4.02	0.79	มาก
5	การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จ การศึกษา	4.16	0.76	มาก	4.12	0.77	มาก	4.13	0.77	มาก
6	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ ต่อราชการ	4.11	0.81	มาก	4.06	0.80	มาก	4.09	0.81	มาก
	รวม	4.13	0.56	มาก	4.10	0.61	มาก	4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการส่ง
บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การ
สนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน ($\bar{x} = 4.28$) การส่งเสริมความก้าวหน้า
แก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($\bar{x} = 4.13$) การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร
เพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($\bar{x} = 4.09$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า

ชายมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน ($\bar{x} = 4.30$) การส่งเสริมความ
ก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($\bar{x} = 4.16$) การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร
เพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($\bar{x} = 4.11$)

หญิงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน ($\bar{x} = 4.26$) การส่งเสริมความ
ก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($\bar{x} = 4.12$) การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร
เพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($\bar{x} = 4.06$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกตลนคร เขต 3 จำนวนตามเพศ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	ชาย (n = 231)			หญิง (n = 242)			โดยรวม (n = 473)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน	4.11	0.77	มาก	4.09	0.82	มาก	4.10	0.80	มาก
2	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยายภาคในการเรียนรู้ได้ เหมาะสม	4.20	0.83	มาก	4.14	0.81	มาก	4.17	0.82	มาก
3	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้ อย่างมีคุณภาพ	4.19	0.77	มาก	4.14	0.80	มาก	4.17	0.79	มาก
4	การใช้เทคโนโลยีใหม่มาช่วยในการจัดการเรียนรู้	4.41	0.76	มาก	4.33	0.85	มาก	4.37	0.81	มาก
5	การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.80	มาก	4.08	0.80	มาก	4.07	0.80	มาก
6	จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด	4.10	0.90	มาก	4.01	0.87	มาก	4.06	0.89	มาก
7	การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานอย่างเหมาะสม	4.03	0.89	มาก	3.95	0.87	มาก	3.99	0.88	มาก
	รวม	4.16	0.61	มาก	4.12	0.63	มาก	4.14	0.62	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนา
โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้
เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.37$) ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงาน
เป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.17$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศใน
การเรียนรู้ได้เหมาะสม ($\bar{x} = 4.17$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า

ชายมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.41$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัด
บรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม ($\bar{x} = 4.20$) ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับ
ขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.19$)

หญิงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$) ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถ
ทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.14$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศใน
การเรียนรู้ได้เหมาะสม ($\bar{x} = 4.14$)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวนตามเพศ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	ชาย (n = 231)			หญิง (n = 242)			โดยรวม (n = 473)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานที่ ปฏิบัติด้วยตนเอง	4.11	0.79	มาก	4.11	0.80	มาก	4.12	0.80	มาก
2	มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม	4.34	0.81	มาก	4.35	0.74	มาก	4.35	0.79	มาก
3	ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของ ตนเอง	4.25	0.77	มาก	4.19	0.78	มาก	4.23	0.79	มาก
4	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.80	มาก	4.23	0.81	มาก	4.25	0.82	มาก
5	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้อง เหมาะสม	4.24	0.78	มาก	4.18	0.80	มาก	4.22	0.80	มาก
6	ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.25	0.68	มาก	4.19	0.77	มาก	4.23	0.74	มาก
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนงานได้เป็น อย่างดี	4.04	0.75	มาก	4.02	0.83	มาก	4.04	0.79	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	ชาย (n = 231)			หญิง (n = 242)			โดยรวม (n = 473)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
8	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ	4.03	0.82	มาก	3.98	0.82	มาก	4.01	0.82	มาก
	รวม	4.20	0.62	มาก	4.17	0.62	มาก	4.19	0.62	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนา
ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหา
ความรู้ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.35$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
($\bar{x} = 4.25$) ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง ($\bar{x} = 4.23$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า

ชายมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.34$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.25$) ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของ
ตนเอง ($\bar{x} = 4.25$)

หญิงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.35$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.23$) ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของ
ตนเอง ($\bar{x} = 4.19$)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกนนคร เขต 3 จำนวนตามเพศ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	ชาย (n = 231)			หญิง (n = 242)			โดยรวม (n = 473)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกันและช่วยเหลือ กันได้เสมอ	4.11	0.79	มาก	4.03	0.88	มาก	4.07	0.83	มาก
2	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.81	มาก	4.01	0.88	มาก	4.05	0.85	มาก
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน	4.09	0.84	มาก	4.02	0.93	มาก	4.05	0.88	มาก
4	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกัน	4.06	0.91	มาก	4.03	1.01	มาก	4.05	0.96	มาก
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ ต่าง ๆ ที่กำหนด	4.12	0.85	มาก	4.02	0.91	มาก	4.07	0.88	มาก
6	บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.08	0.85	มาก	3.99	0.89	มาก	4.03	0.88	มาก
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่การงานสูงขึ้น	4.20	0.86	มาก	4.14	0.90	มาก	4.17	0.88	มาก
8	การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหารโรงเรียนเหมาะสม	3.68	0.85	มาก	3.66	0.85	มาก	3.67	0.85	มาก
9	จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน	3.31	0.91	ปานกลาง	3.24	1.02	ปานกลาง	3.27	0.96	ปานกลาง
	รวม	3.98	0.64	มาก	3.91	0.70	มาก	3.95	0.67	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนา
ทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริม
บุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.17$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา
คัดเลือกผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.07$) เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกัน
และช่วยเหลือกันได้เสมอ ($\bar{x} = 4.07$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ จัดทำแผนภูมิบริหาร
โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($\bar{x} = 3.27$)

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า

ชายมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.20$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
พิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.12$) เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงาน
แทนกันและช่วยเหลือกันได้เสมอ ($\bar{x} = 4.11$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ จัดทำแผนภูมิ
บริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($\bar{x} = 3.31$)

หญิงมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.14$) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความ
ไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{x} = 4.03$) เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกันและ
ช่วยเหลือกันได้เสมอ ($\bar{x} = 4.03$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ จัดทำแผนภูมิบริหาร
โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($\bar{x} = 3.24$)

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาและระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t-test จำแนกตามสถานภาพและเพศ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าการแปลความหมายที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 29 - 52

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การฝึกอบรม	3.42	0.67	3.35	0.73	0.98	0.32
2	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน	3.35	0.84	3.36	0.89	-0.14	0.88
3	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	3.25	0.77	3.24	0.87	0.03	0.97
4	การพัฒนาด้วยตนเอง	3.31	0.71	3.34	0.82	-0.31	0.75
5	การพัฒนาที่ทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร	3.22	0.80	3.16	0.85	0.64	0.51
	รวม	3.31	0.76	3.29	0.83	0.24	0.68

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 3 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม ($t = 0.98$) การพัฒนาที่ทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ($t = 0.64$) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($t = 0.03$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาพัฒนาน้อยกว่าครู 2 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา มาก คือ การพัฒนาด้วยตนเอง ($t = -0.31$) การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ($t = -0.14$)

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

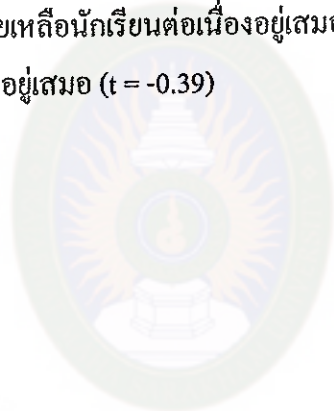
ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว	3.56	0.88	3.39	0.88	1.88	0.06
2	สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงพอ	3.46	0.91	3.32	0.98	1.40	0.16
3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงานอยู่แล้ว	3.40	0.78	3.32	0.96	0.92	0.35
4	ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน	3.58	0.93	3.44	1.07	1.31	0.18
5	จัดอบรมแนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่องอยู่เสมอ	3.29	1.03	3.37	1.02	-0.76	0.44
6	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน	3.41	0.93	3.41	1.03	0.01	0.98
7	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันอื่น	3.35	0.97	3.29	1.09	0.56	0.57
8	การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม	3.40	1.03	3.31	1.07	0.85	0.39
9	ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ	3.32	1.03	3.36	1.06	-0.39	0.69
10	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน	3.44	1.03	3.30	1.01	1.38	0.16
	รวม	3.42	0.67	3.35	0.73	0.98	0.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการฝึกอบรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยผู้บริหารมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 8 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ช่วง
ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว ($t = 1.88$) สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความ
เหมาะสมเพียงพอ ($t = 1.40$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน
($t = 1.38$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก คือ จัดอบรมแนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่องอยู่เสมอ ($t = -0.76$) ส่งบุคลากรเข้าอบรม
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($t = -0.39$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมให้บุคลากร ไปศึกษาต่อหรือดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ	3.47	1.20	3.38	1.26	0.71	0.47
2	การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบ การศึกษาหรือดูงาน	3.35	1.04	3.30	1.05	0.41	0.67
3	การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษา ต่อหรือดูงาน	3.52	1.10	3.55	1.16	-0.27	0.78
4	การวางแผนให้บุคลากร ได้รับการศึกษาต่อที่ สูงขึ้น	3.30	0.90	3.37	0.99	-0.63	0.52
5	การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร หลังจากสำเร็จการศึกษา	3.20	0.99	3.35	1.08	-1.37	0.16
6	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ต่อราชการ	3.25	0.96	3.22	1.07	0.31	0.75
	รวม	3.35	0.84	3.36	0.89	-0.14	0.88

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับปัญหา
การพัฒนาน้อยกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยผู้บริหาร
มีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริม
ให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานในประเทศและต่างประเทศ ($t = 0.71$) การติดตามผล
การปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษาหรือดูงาน ($t = 0.41$) การแนะแนวการศึกษาต่อ
แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($t = 0.31$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อย
ไปหามาก คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($t = -1.37$)
การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่สูงขึ้น ($t = -0.63$) การสนับสนุนด้านงบประมาณ
ในการศึกษาต่อหรือดูงาน ($t = -0.27$)

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายชัดเจน	3.35	0.98	3.21	1.04	1.42	0.15
2	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศในการ เรียนรู้ได้เหมาะสม	3.30	1.00	3.23	1.10	0.62	0.53
3	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับ ขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ	3.18	0.88	3.25	1.08	-0.71	0.47
4	การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัด การเรียนรู้	3.42	0.98	3.41	1.10	0.11	0.90
5	การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	3.16	0.99	3.28	1.08	-1.10	0.26
6	จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตาม กำหนด	3.14	1.12	3.17	1.16	-0.32	0.74
7	การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงาน อย่างเหมาะสม	3.18	0.96	3.16	1.12	0.18	0.85
	รวม	3.25	0.77	3.24	0.87	0.03	0.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับปัญหา
การพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยผู้บริหาร
มีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 4 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน ($t = 1.42$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัด
บรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม ($t = 0.62$) การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงาน
อย่างเหมาะสม ($t = 0.18$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไป
หามาก คือ การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($t = -1.10$) ส่งเสริม
บุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($t = -0.71$) จัดระบบงานธุรการ
ได้ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด ($t = -0.32$)

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้าน
การพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและ พัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง	3.29	0.88	3.36	1.05	-0.72	0.47
2	มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ที่เหมาะสม	3.33	1.13	3.45	1.09	-1.13	0.25
3	ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมา พัฒนางานของตนเอง	3.33	0.92	3.39	1.01	-0.55	0.58
4	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.43	0.88	3.33	1.03	1.01	0.31
5	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผล การเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม	3.35	0.85	3.39	1.02	-0.34	0.73
6	ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการประเมินมา พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.29	0.85	3.25	1.00	0.40	0.68
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนงาน ได้เป็นอย่างดี	3.27	0.87	3.28	1.05	-0.12	0.90
8	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมใน การเปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบ	3.20	0.87	3.24	0.99	-0.38	0.69
	รวม	3.31	0.71	3.34	0.82	-0.31	0.75

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้าน
การพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยผู้บริหารมี
ระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริม
บุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($t = 1.01$) ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการ
ประเมินมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($t = 0.40$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู 6 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไป
หามาก 3 อันดับแรก คือ มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ($t = -1.13$)
การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง ($t = -0.72$) ส่งเสริม
บุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง ($t = -0.55$)

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกัน และช่วยเหลือกันได้เสมอ	3.49	0.92	3.35	1.05	1.39	0.16
2	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	1.03	3.40	1.08	0.03	0.97
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โรงเรียน	3.35	1.02	3.26	1.06	0.81	0.41
4	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและ เอื้ออาทรต่อกัน	3.14	1.14	3.17	1.15	-0.32	0.74
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ผู้ทำหน้าที่ต่างๆที่กำหนด	3.32	1.10	3.31	1.07	0.09	0.92
6	บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงานโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	3.26	1.00	3.26	1.02	-0.01	0.99
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น	3.31	0.93	3.25	1.08	0.63	0.52
8	การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหาร โรงเรียนเหมาะสม	3.12	0.86	2.99	0.96	1.41	0.15
9	จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ ชัดเจน	2.58	0.89	2.49	1.04	0.85	0.39
	รวม	3.22	0.80	3.16	0.85	0.64	0.51

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 34 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยผู้บริหาร
มีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าครู 7 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหารโรงเรียนเหมาะสม ($t = 1.41$) เตรียมบุคลากรให้พร้อม
ที่จะทำงานแทนกันและช่วยเหลือกันได้เสมอ ($t = 1.39$) จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียน
เป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($t = 0.85$)

ผู้บริหารมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าครู 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไป
หามาก คือ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกัน ($t = -0.32$) บุคลากรมี
ส่วนร่วมประเมินผลงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($t = -0.01$)

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
รายด้าน

ด้าน ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การฝึกอบรม	3.40	0.70	3.35	0.71	0.71	0.47
2	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน	3.35	0.86	3.36	0.87	-0.15	0.88
3	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	3.24	0.82	3.25	0.84	-0.06	0.94
4	การพัฒนาด้วยตนเอง	3.30	0.76	3.36	0.81	-0.76	0.44
5	การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร	3.19	0.79	3.18	0.87	0.10	0.91
	รวม	3.29	0.78	3.30	0.82	-0.03	0.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 35 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่
แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยชายมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าหญิง 2 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม
($t = 0.71$) การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ($t = 0.10$)

ชายมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าหญิง 3 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก คือ การพัฒนาด้วยตนเอง ($t = -0.76$) การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ($t = -0.15$)
การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($t = -0.06$)

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
ฝึกอบรมโดยรวมและรายชื่อ

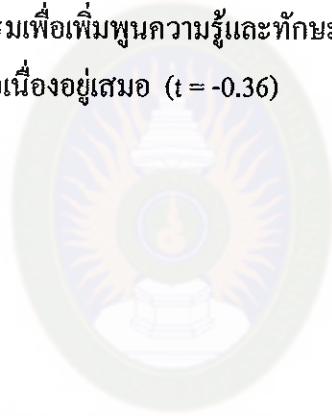
ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความ เหมาะสมอยู่แล้ว	3.46	0.87	3.42	0.90	0.40	0.68
2	สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เพียงพอ	3.41	0.96	3.32	0.96	1.10	0.27
3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงาน อยู่แล้ว	3.40	0.85	3.29	0.96	1.24	0.21
4	ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน	3.51	1.02	3.46	1.05	0.54	0.58
5	จัดอบรมแนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่อง อยู่เสมอ	3.33	1.02	3.36	1.02	-0.36	0.71
6	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการ จำเป็นของหน่วยงาน	3.46	0.95	3.36	1.03	1.03	0.30
7	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมร่วมกับ สถาบันอื่น	3.35	1.03	3.28	1.08	0.67	0.50
8	การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม	3.35	1.06	3.33	1.05	0.29	0.76
9	ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะอยู่เสมอ	3.33	1.03	3.37	1.07	-0.39	0.69
10	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงาน ที่ปฏิบัติในโรงเรียน	3.37	1.03	3.31	1.01	0.66	0.50
	รวม	3.40	0.70	3.35	0.71	0.71	0.47

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 36 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้าน
การฝึกอบรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาการพัฒนามากกว่าหญิง
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนามิแตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าหญิง 8 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงานอยู่แล้ว ($t = 1.24$) สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความ
เหมาะสมเพียงพอ ($t = 1.10$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการจำเป็นของ
หน่วยงาน ($t = 1.03$)

ชายมีระดับปัญหาการพัฒนาน้อยกว่าหญิง 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก คือ ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($t = -0.39$) จัดอบรม
แนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่องอยู่เสมอ ($t = -0.36$)



ตารางที่ 37 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการส่ง
บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ	3.42	1.25	3.40	1.24	0.20	0.83
2	การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบ การศึกษาหรือดูงาน	3.27	1.02	3.36	1.07	-0.97	0.32
3	การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษา ต่อหรือดูงาน	3.56	1.11	3.52	1.17	0.44	0.65
4	การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ที่สูงขึ้น	3.36	0.94	3.34	0.98	0.23	0.81
5	การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร หลังจากสำเร็จการศึกษา	3.27	1.07	3.33	1.04	-0.67	0.49
6	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ต่อราชการ	3.22	1.03	3.23	1.05	-0.02	0.98
	รวม	3.35	0.86	3.36	0.87	-0.15	0.88

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 37 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการส่ง
บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาน้อย
กว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าหญิง 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การสนับสนุน
ค่านงบประมาณในการศึกษาต่อหรือดูงาน ($t = 0.44$) การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษา
ต่อที่สูงขึ้น ($t = 0.23$) การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานในประเทศและ
ต่างประเทศ ($t = 0.20$)

ชายมีระดับปัญหาน้อยกว่าหญิง 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษาหรือดูงาน ($t = -0.97$) การส่งเสริม
ความก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($t = -0.67$) การแนะแนวการศึกษาต่อ
แก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($t = -0.02$)

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายชัดเจน	3.30	1.02	3.21	1.03	0.97	0.33
2	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศใน การเรียนรู้ได้เหมาะสม	3.25	1.06	3.25	1.09	0.07	0.93
3	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับ ขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ	3.22	0.99	3.24	1.05	-0.28	0.77
4	การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการจัด การเรียนรู้	3.41	1.05	3.42	1.09	-0.10	0.91
5	การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	3.22	1.03	3.27	1.08	-0.44	0.65
6	จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตาม กำหนด	3.15	1.16	3.17	1.13	-0.20	0.83
7	การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงาน อย่างเหมาะสม	3.15	1.06	3.18	1.09	-0.34	0.72
	รวม	3.24	0.82	3.25	0.84	-0.06	0.94

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 38 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาการพัฒนา
น้อยกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับ
ปัญหาพัฒนามากกว่าหญิง 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การจัดทำคู่มือการ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน ($t = 0.97$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศในการเรียนรู้
ได้เหมาะสม ($t = 0.07$)

ชายมีระดับปัญหาพัฒนาน้อยกว่าหญิง 5 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก 3 อันดับแรกคือ การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($t = -0.44$)
การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม ($t = -0.34$) ส่งเสริมบุคลากร
ให้สามารถทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($t = -0.28$)

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและ พัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง	3.31	0.96	3.38	1.04	-0.74	0.46
2	มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่ เหมาะสม	3.35	1.11	3.47	1.09	-1.14	0.25
3	ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมา พัฒนางานของตนเอง	3.36	0.95	3.38	1.01	-0.18	0.85
4	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.38	0.96	3.34	1.02	0.50	0.61
5	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผล การเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม	3.33	0.93	3.42	1.01	-1.07	0.28
6	ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการประเมิน มาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.23	0.93	3.29	0.98	-0.67	0.50
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนงาน ได้เป็นอย่างดี	3.25	0.97	3.30	1.03	-0.49	0.61
8	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการ เปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบ	3.18	0.92	3.27	0.99	-0.98	0.32
	รวม	3.30	0.76	3.36	0.81	-0.76	0.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 39 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาน้อยกว่าหญิง
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับ
ปัญหา การพัฒนามากกว่าหญิง 1 ข้อ คือ ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ ($t = 0.50$)

ชายมีระดับปัญหาน้อยกว่าหญิง 7 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก 3 อันดับแรก คือ มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ($t = -1.14$)
ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม ($t = -1.07$) ส่งเสริม
บุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบ ($t = -0.98$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับปัญหาการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกัน และช่วยเหลือกันได้เสมอ	3.41	0.93	3.37	1.09	0.46	0.64
2	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	1.03	3.40	1.09	-0.06	0.94
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โรงเรียน	3.30	1.01	3.28	1.09	0.22	0.82
4	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้อ อาทรต่อกัน	3.14	1.11	3.19	1.18	-0.44	0.65
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด	3.32	1.06	3.30	1.09	0.23	0.81
6	บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงาน โรงเรียน อย่างเป็นระบบ	3.25	0.97	3.28	1.06	-0.36	0.71
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น	3.26	1.01	3.27	1.06	-0.13	0.89
8	การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหาร โรงเรียนเหมาะสม	3.04	0.92	3.02	0.94	0.21	0.83
9	จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ ชัดเจน	2.55	0.96	2.49	1.03	0.72	0.46
	รวม	3.19	0.79	3.18	0.87	0.10	0.91

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 40 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการ
พัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับปัญหาการพัฒนา
มากกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับปัญหาการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับ
ปัญหาการพัฒนามากกว่าหญิง 5 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($t = 0.72$) เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะ
ทำงานแทนกันและช่วยเหลือกันได้เสมอ ($t = 0.46$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา
คัดเลือกผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด ($t = 0.23$)

ชายมีระดับปัญหาน้อยกว่าหญิง 4 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหา
มาก 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกัน ($t = -0.44$)
บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงาน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($t = -0.36$) ส่งเสริมบุคลากรให้
ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ($t = -0.13$)

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การฝึกอบรม	4.20	0.51	4.10	0.57	1.94	0.05
2	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน	4.19	0.55	4.07	0.61	2.12*	0.03
3	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	4.20	0.53	4.10	0.65	1.76	0.07
4	การพัฒนาด้วยตนเอง	4.23	0.59	4.14	0.63	1.53	0.12
5	การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร	4.04	0.58	3.89	0.71	2.35*	0.01
	รวม	4.17	0.55	4.06	0.63	1.74	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 41 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครูทุกด้าน โดยผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม ($t = 1.94$) ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($t = 1.76$) การพัฒนาด้วยตนเอง ($t = 1.53$)

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ($t = 2.35^*$) การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ($t = 2.12^*$)

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความ เหมาะสมอยู่แล้ว	4.17	0.74	4.04	0.76	1.75	0.08
2	สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เพียงพอ	4.19	0.69	4.12	0.75	0.90	0.36
3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงาน อยู่แล้ว	4.14	0.78	4.03	0.78	1.39	0.16
4	ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน	4.32	0.68	4.22	0.85	1.27	0.20
5	จัดอบรมแนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่อง อยู่เสมอ	4.16	0.84	4.12	0.80	0.47	0.63
6	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการ จำเป็นของหน่วยงาน	4.25	0.71	4.12	0.80	1.61	0.10
7	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมร่วมกับ สถาบันอื่น	4.14	0.79	4.07	0.84	0.78	0.43
8	การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม	4.16	0.75	3.94	0.86	2.61*	0.00
9	ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะอยู่เสมอ	4.30	0.72	4.18	0.84	1.54	0.12
10	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับ งานที่ปฏิบัติในโรงเรียน	4.26	0.69	4.17	0.80	1.14	0.25
	รวม	4.20	0.51	4.10	0.57	1.94	0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 42 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการฝึกอบรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครูทุกข้อ โดยผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 9 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว ($t = 1.75$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน ($t = 1.61$) ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ($t = 1.54$)

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ($t = 2.62^*$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ	4.22	0.79	3.99	1.00	2.44*	0.01
2	การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบ การศึกษาหรือดูงาน	4.14	0.69	4.00	0.84	1.73	0.08
3	การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษา ต่อหรือดูงาน	4.32	0.74	4.26	0.76	0.76	0.44
4	การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ที่สูงขึ้น	4.05	0.79	4.00	0.79	0.62	0.53
5	การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร หลังจากสำเร็จการศึกษา	4.23	0.72	4.09	0.78	1.81	0.07
6	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อราชการ	4.18	0.72	4.04	0.83	1.70	0.08
	รวม	4.19	0.55	4.07	0.61	2.12*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 43 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครูทุกข้อ โดยผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 5 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรหลังจากสำเร็จการศึกษา ($t = 1.81$) การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษาหรือดูงาน ($t = 1.73$) การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($t = 1.70$)

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานในประเทศและต่างประเทศ ($t = 2.44^*$)

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน	4.19	0.69	4.06	0.84	1.53	0.12
2	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม	4.26	0.73	4.12	0.85	1.66	0.09
3	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ	4.28	0.69	4.12	0.81	2.04*	0.04
4	การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้	4.45	0.64	4.34	0.86	1.39	0.16
5	การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.06	0.71	4.06	0.83	-0.07	0.94
6	จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด	4.15	0.86	4.01	0.89	1.53	0.12
7	การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม	4.06	0.89	3.96	0.87	1.16	0.24
	รวม	4.20	0.53	4.10	0.65	1.76	0.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 44 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 6 ข้อ โดยผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู 5 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม ($t = 1.66$) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน ($t = 1.53$) จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด ($t = 1.53$) ผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนาน้อยกว่าครู 1 ข้อ คือ การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($t = -0.07$)

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ข้อ คือ ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ($t = 2.04^*$)

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและ พัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง	4.19	0.71	4.07	0.83	1.48	0.13
2	มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ที่เหมาะสม	4.40	0.78	4.32	0.78	0.95	0.33
3	ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมา พัฒนางานของตนเอง	4.33	0.72	4.18	0.80	1.91	0.05
4	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.30	0.77	4.22	0.83	0.97	0.33
5	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผล การเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม	4.27	0.71	4.18	0.82	1.09	0.27
6	ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการประเมิน มาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.24	0.66	4.21	0.76	0.43	0.66
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนงาน ได้เป็นอย่างดี	4.11	0.71	4.00	0.82	1.50	0.13
8	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมใน การเปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบ	4.07	0.82	3.97	0.81	1.23	0.21
	รวม	4.23	0.59	4.14	0.63	1.53	0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 45 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารและครูมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครูทุกข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง ($t = 1.91$) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนงานได้เป็นอย่างดี ($t = 1.50$) การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง ($t = 1.48$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตาม
สถานภาพด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามสถานภาพ					
		ผู้บริหาร (n = 142)		ครู (n = 331)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกัน และช่วยเหลือกันได้เสมอ	4.18	0.79	4.03	0.85	1.81	0.07
2	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.78	4.01	0.87	1.59	0.11
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โรงเรียน	4.19	0.74	4.00	0.94	2.21*	0.02
4	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้อ อาทรต่อกัน	4.14	0.83	4.01	1.01	1.32	0.18
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด	4.18	0.82	4.02	0.90	1.82	0.06
6	บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงาน โรงเรียน อย่างเป็นระบบ	4.16	0.77	3.98	0.91	2.10*	0.03
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การ งานสูงขึ้น	4.26	0.77	4.13	0.92	1.40	0.16
8	การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหาร โรงเรียนเหมาะสม	3.76	0.79	3.64	0.87	1.40	0.16
9	จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ ชัดเจน	3.43	0.77	3.21	1.03	2.32*	0.02
	รวม	4.04	0.58	3.89	0.71	2.35*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 46 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าครูทุกข้อ โดยมีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือ จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ($t = 2.32^*$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน ($t = 2.21^*$) บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงาน โรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($t = 2.10^*$) ไม่แตกต่างกัน 6 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย คือบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด ($t = 1.82$) เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกันและช่วยเหลือกันได้เสมอ ($t = 1.81$) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ($t = 1.59$)

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ
โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การฝึกอบรม	4.18	0.52	4.10	0.57	1.58	0.11
2	การส่งบุคลากร ไปศึกษาต่อหรือดูงาน	4.13	0.56	4.10	0.61	0.68	0.49
3	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	4.16	0.61	4.12	0.63	0.88	0.37
4	การพัฒนาด้วยตนเอง	4.20	0.62	4.17	0.62	0.62	0.53
5	การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร	3.98	0.64	3.91	0.70	1.08	0.27
	รวม	4.13	0.59	4.08	0.62	0.96	0.35

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 47 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การฝึกอบรม ($t = 1.58$) การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ($t = 1.08$) การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($t = 0.88$)

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ
ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความ เหมาะสมอยู่แล้ว	4.15	0.75	4.01	0.76	1.93	0.05
2	สถานที่จัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เพียงพอ	4.18	0.68	4.11	0.78	1.03	0.30
3	วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงาน อยู่แล้ว	4.12	0.75	4.00	0.81	1.79	0.07
4	ฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.28	0.77	4.21	0.83	0.89	0.37
5	จัดอบรมแนะนำช่วยเหลือนักเรียนต่อเนื่อง อยู่เสมอ	4.14	0.84	4.13	0.77	0.14	0.88
6	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความต้องการ จำเป็นของหน่วยงาน	4.20	0.75	4.12	0.80	1.16	0.24
7	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมร่วมกับ สถาบันอื่น	4.10	0.81	4.08	0.85	0.22	0.82
8	การติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม	4.05	0.81	3.96	0.86	1.20	0.22
9	ส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะอยู่เสมอ	4.26	0.78	4.17	0.83	1.21	0.22
10	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงาน ที่ปฏิบัติในโรงเรียน	4.25	0.72	4.14	0.81	1.56	0.11
	รวม	4.18	0.52	4.10	0.57	1.58	0.11

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 48 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการฝึกอบรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิงทุกข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่แล้ว ($t = 1.93$) วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับงานอยู่แล้ว ($t = 1.79$) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ($t = 1.56$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 จำแนกตามเพศ
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ	4.09	0.91	4.03	0.98	0.71	0.47
2	การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบ การศึกษาหรือดูงาน	4.07	0.75	4.02	0.83	0.72	0.47
3	การสนับสนุนด้านงบประมาณในการศึกษา ต่อหรือดูงาน	4.30	0.75	4.26	0.75	0.55	0.58
4	การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ที่สูงขึ้น	4.01	0.78	4.02	0.80	-0.21	0.82
5	การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร หลังจากสำเร็จการศึกษา	4.16	0.76	4.12	0.77	0.51	0.61
6	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อราชการ	4.11	0.81	4.06	0.80	0.68	0.49
	รวม	4.13	0.56	4.10	0.61	0.68	0.49

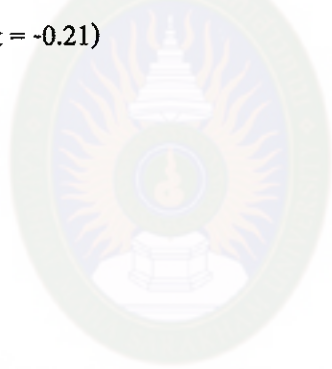
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 49 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง 5 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากจบการศึกษาหรือดูงาน ($t = 0.72$) การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานในประเทศและต่างประเทศ ($t = 0.71$) การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อราชการ ($t = 0.68$)

ชายมีระดับความต้องการพัฒนาน้อยกว่าหญิง 1 ข้อ คือ การวางแผนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่สูงขึ้น ($t = -0.21$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ
 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายชัดเจน	4.11	0.77	4.09	0.82	0.23	0.81
2	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดบรรยากาศใน การเรียนรู้ได้เหมาะสม	4.20	0.83	4.14	0.81	0.83	0.40
3	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นลำดับ ขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ	4.19	0.77	4.14	0.80	0.81	0.41
4	การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการจัด การเรียนรู้	4.41	0.76	4.33	0.85	1.08	0.27
5	การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	4.05	0.80	4.08	0.80	-0.41	0.67
6	จัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตาม กำหนด	4.10	0.90	4.01	0.87	1.07	0.28
7	การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงาน อย่างเหมาะสม	4.03	0.89	3.95	0.87	0.93	0.35
	รวม	4.16	0.61	4.12	0.63	0.88	0.37

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; t 471 = 1.96)

จากตารางที่ 50 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง 6 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ($t = 1.08$) การจัดระบบงานธุรการได้ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนด ($t = 1.07$) การประชุมชี้แจงงานเมื่อมีการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม ($t = 0.93$)

ชายมีระดับความต้องการพัฒนาน้อยกว่าหญิง 1 ข้อ คือ การมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($t = -0.41$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง	4.11	0.79	4.11	0.80	-0.04	0.96
2	มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม	4.34	0.81	4.35	0.74	-0.06	0.94
3	ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง	4.25	0.77	4.19	0.78	0.91	0.36
4	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.80	4.23	0.81	0.32	0.74
5	ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม	4.24	0.78	4.18	0.80	0.88	0.37
6	ส่งเสริมบุคลากรให้นำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.25	0.68	4.19	0.77	1.03	0.30
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดี	4.04	0.75	4.02	0.83	0.31	0.75
8	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ	4.03	0.82	3.98	0.82	0.61	0.53
	รวม	4.20	0.62	4.17	0.62	0.62	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 51 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายและหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกันทุกข้อ โดยชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง 6 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง ($t = 0.91$) ส่งเสริมบุคลากรให้จัดการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องเหมาะสม ($t = 0.88$) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนงานอย่างเป็นระบบ ($t = 0.61$)

ชายมีระดับความต้องการพัฒนาน้อยกว่าหญิง 2 ข้อ เรียงลำดับค่า t จากน้อยไปหามาก คือ มีห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เหมาะสม ($t = -0.06$) การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง ($t = -0.04$)

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้าน
การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ระดับความต้องการพัฒนา	จำแนกตามเพศ					
		ชาย (n = 231)		หญิง (n = 242)		t	Sig.
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	เตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานแทนกัน และช่วยเหลือกัน ได้เสมอ	4.11	0.79	4.03	0.88	1.03	0.30
2	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.81	4.01	0.88	1.05	0.29
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โรงเรียน	4.09	0.84	4.02	0.93	0.85	0.39
4	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความไว้วางใจและเอื้อ อาทรต่อกัน	4.06	0.91	4.03	1.01	0.40	0.68
5	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ผู้ทำหน้าที่ต่างๆที่กำหนด	4.12	0.85	4.02	0.91	1.23	0.21
6	บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงานโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	4.08	0.85	3.99	0.89	1.12	0.26
7	ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้น	4.20	0.86	4.14	0.90	0.72	0.47
8	การวางแผนจัดระบบโครงสร้างบริหาร โรงเรียนเหมาะสม	3.68	0.85	3.66	0.85	0.29	0.77
9	จัดทำแผนภูมิบริหาร โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์ ชัดเจน	3.11	0.91	3.24	1.02	0.71	0.47
	รวม	3.98	0.64	3.91	0.70	1.08	0.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{471} = 1.96$)

จากตารางที่ 52 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ชายมีระดับความต้องการพัฒนามากกว่าหญิงทุกข้อ เรียงลำดับค่า t จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนด ($t = 1.23$) บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($t = 1.12$) ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานแทนกันได้โดยมีประสิทธิภาพ ($t = 1.05$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของบุคลากร จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 53

ตารางที่ 53 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3

ลำดับ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการฝึกอบรม			
1	ควรใช้ช่วงเวลาดึกภาคเรียนที่ 1	189	39.96
2	ควรใช้ช่วงเวลาคะดึกภาคเรียนที่ 1	95	20.08
3	ควรใช้ช่วงเวลาดึกภาคเรียนที่ 2	84	17.76
4	ควรใช้ช่วงเวลาดึกก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1	71	15.01
5	ควรใช้ช่วงเวลาดึกระหว่างเปิดเรียน	34	7.19
รวม		473	100
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน			
1	ศึกษาต่อหลังเวลาราชการหรือวันหยุด	123	26.00
2	ศึกษาต่อในประเทศ	69	14.59
3	ศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะ	61	12.90
4	ศึกษาดูงานให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน	54	11.42
5	ศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการ	47	9.94
6	ศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ	41	8.67
7	ศึกษาดูงานการวัดและประเมินผลการใช้สื่อและการวิจัย ในชั้นเรียน	38	8.03
8	ศึกษาต่อต่างประเทศ	29	6.13
รวม		462	97.67
ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			
1	ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน	137	28.96
2	ทัศนศึกษาดูงาน	121	25.58
3	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ	87	18.39

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
4	การนิเทศติดตามผลงาน	67	14.16
5	การจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง	52	10.99
	รวม	464	98.10
	ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง		
1	พัฒนศึกษาดูงาน	138	29.18
2	ฝึกอบรมและดูงาน	126	26.64
3	ศึกษาต่อให้สูงขึ้น	74	15.64
4	ศึกษาด้วยตนเอง	71	15.01
5	ลดงานอื่นลงให้ได้สอนมากขึ้น	57	12.05
	รวม	466	96.52
	ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร		
1	ปรับปรุงการสื่อสารทางระบบอินเทอร์เน็ต	94	19.87
2	ให้ศึกษานิเทศก์ออกเยี่ยมนิเทศที่โรงเรียน	78	16.49
3	ให้จัดอบรมการพัฒนาเป็นจุดที่ระดับอำเภอ	62	13.11
4	ให้จัดอบรมด้านระเบียบปฏิบัติ คุณธรรมจรรยาบรรณ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	59	12.47
5	ให้มีศูนย์ประสานงานระดับอำเภอเพื่อความสะดวกยิ่งขึ้น	43	9.09
6	ให้จัดระบบบริหารจัดการให้ชัดเจน	38	6.03
7	ให้ปรับปรุงการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ	26	5.50
8	ให้จัดทัศนศึกษาร่วมกันเพื่อความสามานฉันท์	21	4.44
9	ให้จัดสรรงบประมาณให้โปร่งใสยุติธรรม	17	3.59
10	ให้ออกข้อสอบกลางระดับเขตพื้นที่การศึกษา	11	2.33
11	ให้จัดสอนเสริมพระพุทธศาสนา	7	1.48
12	จัดบุคลากรให้ครบตามเกณฑ์	6	1.27
13	ให้จัดอบรมการพัฒนาผู้เรียน	6	1.07
14	ให้เพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	5	1.06
	รวม	473	100

จากตารางที่ 53 พบว่า ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ต้องการใช้ช่วงเวลา ดังนี้ ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 39.96 ช่วงเปิดภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 20.08 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 17.76 ช่วงเดือนพฤษภาคมก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 15.01 ช่วงวันหยุดระหว่างเปิดเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.19

ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน มีความต้องการ ดังนี้ ศึกษาต่อหลังเวลาราชการหรือวันหยุด คิดเป็นร้อยละ 26.00 ศึกษาต่อในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 14.56 ศึกษา ดูงานเป็นหมู่คณะ คิดเป็นร้อยละ 12.90 ศึกษาดูงานให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.42 ศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 9.94 ศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.67 ศึกษาดูงานการวัดและประเมินผลการใช้สื่อและการวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 8.03 ศึกษาต่อต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 6.13

ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีความต้องการ ดังนี้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 28.96 ไปทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 25.58 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 18.39 การนิเทศติดตามผลงาน คิดเป็นร้อยละ 14.16 การจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 10.99

ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีความต้องการ ดังนี้ ทัศนศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 29.18 ฝึกอบรมและดูงาน คิดเป็นร้อยละ 26.64 ศึกษาต่อให้สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.64 ศึกษาด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 15.01 ลดงานอื่นลงให้ได้สอนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 12.05

ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร มีความต้องการ ดังนี้ ปรับปรุงการสื่อสารทางระบบ อินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 19.87 ให้ศึกษานิเทศก์ออกเยี่ยมนิเทศที่โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.49 ให้จัดอบรมการพัฒนาเป็นจุดที่ระดับอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 13.11 ให้จัดอบรมด้านระเบียบปฏิบัติ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 12.47 ให้มีศูนย์ประสานงานระดับอำเภอเพื่อความสะดวกยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 9.09

ให้จัดระบบบริหารจัดการให้ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 6.03 ให้ปรับปรุงการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ คิดเป็นร้อยละ 5.50 ให้จัดทัศนศึกษาร่วมกันเพื่อความสามานฉันท์ คิดเป็นร้อยละ 4.44 ให้จัดสรรงบประมาณให้โปร่งใสยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 3.59 ให้ออกข้อสอบกลางระดับเขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.33 ให้จัดสอนเสริมพระพุทธศาสนา คิดเป็นร้อยละ 1.48 จัดบุคลากรให้ครบตามเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 1.27 ให้จัดอบรมการพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 1.27 ให้เพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 1.06



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY