

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อไว้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลักษณะของข้อมูลดังต่อไปนี้

1. เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนและ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์
2. เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ได้แก่
 - 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน การจัด
กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
 - 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยจะเสนอตามลำดับ
ดังนี้
 - 2.2.1 ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรม
การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
 - 2.2.2 ข้าราชการพลเรือนที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้
ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
แตกต่างกัน
 - 2.2.3 ข้าราชการครูที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการ
จัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
3. เป็นการรวบรวม วิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางการแก้ไข การจัด
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการ
ตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ในเขตการศึกษา 2 โดยจะนำเสนอตามลำดับความถี่และความสำคัญจากแบบสอบถามปลายเปิด

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- N แทน จำนวนข้อมูลหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
- t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t - Distribution)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ โดยใช้เกณฑ์สมบูรณซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยจะแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม นั่นคือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงใดก็จะแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.60-5.00 หมายความว่า มากที่สุด ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60-4.59 หมายความว่า ดี หรือเหมาะสม
- คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.60-3.59 หมายความว่า ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.60-2.59 หมายความว่า น้อย หรือไม่ดี หรือไม่เหมาะสม
- คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.0 -1.59 หมายความว่า น้อยที่สุด หรือไม่ดีอย่างยิ่ง หรือไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งไป (ชุด)	รับคืน (ชุด)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	194	189	97.42
ข้าราชการครู	388	384	98.97
รวม	582	573	98.45

จากตาราง 3 แบบสอบถามได้ส่งไปให้ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 582 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 573 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.45 โดยแยกเป็นรายละเอียดได้คือ ข้าราชการพลเรือนส่งไปจำนวน 194 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.42 สำหรับข้าราชการครู ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 388 ชุด ได้รับคืนจำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.97

2. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง แยกตามตัวแปรอิสระ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของสถานภาพข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู
 จำนวนตาม อายุ เพศ ประสบการณ์

ตัวแปร	ข้าราชการพลเรือน		ข้าราชการครู	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ				
40 ปี หรือต่ำกว่า	138	93.62	207	53.91
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	51	26.98	177	46.09
รวม	189	100.00	384	100.00
เพศ				
ชาย	71	37.57	189	49.22
หญิง	118	62.43	195	50.78
รวม	189	100.00	384	100.00
ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง				
10 ปี หรือต่ำกว่า	85	44.97	69	17.97
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	104	55.03	315	82.03
รวม	189	100.00	384	100.00

จากตาราง 4 แบบสอบถามได้ส่งไปให้ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ได้รับ
 คืนมาจำนวนตาม อายุ เพศ และประสบการณ์ ได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 189 คน เมื่อนำมาจำแนก
 ตามตัวแปรปรากฏดังนี้

1.1 ตัวแปรอายุ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อายุ 40 ปี
 หรือต่ำกว่าจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 73.62 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน
 คิดเป็นร้อยละ 26.98

1.2 ตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.57 เพศหญิง 118 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43

1.3 ตัวแปรประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03

2. ข้าราชการครูส่งแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 384 คน เมื่อนำมาจำแนกตามตัวแปรปรากฏดังนี้

2.1 ตัวแปรอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อายุ 40 ปี หรือต่ำกว่าจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.91 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46.09

2.2 ตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย 189 คน คิดเป็นร้อยละ 49.22 เพศหญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.78

2.3 ตัวแปรประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.97 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยการแปลผลตามเกณฑ์สมบูรณ์ ทั้งนี้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ภายใต้ออบข่ายกิจกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการบริหาร ดังรายละเอียดในตาราง 5-9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการฝึกอบรม

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
<u>ด้านการฝึกอบรม</u>				
1	การแจ้งจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ในการพัฒนา บุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน	3.34	.89	ปานกลาง
2	การวิเคราะห์สภาพการทำงานของข้าราชการ	2.78	.80	ปานกลาง
3	การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ	2.79	.85	ปานกลาง
4	การจัดการฝึกอบรมเป็นไปตามแผน	3.34	.85	ปานกลาง
5	การพิจารณาคัดเลือกให้ข้าราชการไปฝึกอบรม มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.18	.90	ปานกลาง
6	การกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมสัมพันธ์กับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.42	.85	ปานกลาง
7	การจัดการฝึกอบรมได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ อย่างเหมาะสม	3.16	.81	ปานกลาง
8	การพิจารณาสถานที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับ ทรัพยากรทางการบริหาร	3.26	.81	ปานกลาง
9	จัดปฐมนิเทศข้าราชการได้อย่างเหมาะสม	3.19	.84	ปานกลาง
10	ข้าราชการทุกระดับได้รับการปฐมนิเทศอย่างทั่วถึง	2.80	.98	ปานกลาง
11	การกำหนดเวลาของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและกิจกรรม	3.19	.78	ปานกลาง
12	กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมกระตุ้นให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	3.18	.74	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ผลการประเมิน
13	ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรม จนเสร็จสิ้นโครงการ	3.52	.81	ปานกลาง
14	ได้จัดสรรงบประมาณให้ข้าราชการเข้าร่วม ฝึกอบรมตามความเหมาะสม	2.89	.92	ปานกลาง
15	ได้นำผลของการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม มาใช้ในการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	3.04	.83	ปานกลาง
16	ในระหว่างการฝึกอบรมมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ	3.06	.84	ปานกลาง
17	ได้จัดหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรม อย่างเหมาะสม	3.38	.81	ปานกลาง
18	ข้าราชการมีโอกาสเข้าร่วมอบรมที่หน่วยงานอื่น จัดตามความเหมาะสม	2.67	.97	ปานกลาง
19	มีการสนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการในสังกัดเป็น วิทยากรให้การฝึกอบรม	3.02	.93	ปานกลาง
20	จัดเอกสารประกอบการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	3.28	.75	ปานกลาง
21	ได้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมเพื่อแจ้งให้ข้าราชการ ในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	2.72	.89	ปานกลาง
22	การติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	2.55	.88	น้อย/ไม่เหมาะสม
รวมด้านการฝึกอบรม		3.08	.57	ปานกลาง

จากตาราง 5 ด้านการฝึกอบรมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การส่งเสริมให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรมจนเสร็จสิ้นโครงการการปฏิบัติในการจัดกิจกรรมอยู่ใน
ระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.52$, S.D. = .81 สำหรับการติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
การปฏิบัติในการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย $\bar{x} = 2.55$, S.D. = .88 และภาพรวมการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.08$, S.D. = .57

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการส่งบุคคลไป
ศึกษาอบรมหรือดูงาน

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
<u>ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน</u>				
1	มีการแจ้งข่าวสารในการให้ข้าราชการไปศึกษา อบรมหรือดูงานอย่างเหมาะสม	3.30	.96	ปานกลาง
2	จัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาเพื่อการศึกษาต่อ อย่างเหมาะสม	3.02	.86	ปานกลาง
3	ได้สนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ	3.45	.92	ปานกลาง
4	ได้สนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศ	2.48	1.05	น้อย/ไม่เหมาะสม
5	พิจารณาให้ข้าราชการไปศึกษาต่อตรงกับ ความต้องการของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	3.01	.96	ปานกลาง
6	พิจารณาให้ข้าราชการไปอบรมหรือดูงานตรงกับ ความต้องการของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	2.97	.92	ปานกลาง
7	การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสไปศึกษาดูงาน และศึกษากิจการของหน่วยงานอื่น	2.60	.93	ปานกลาง
8	การจัดให้มีการศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ ทางด้านวิชาการ	2.58	.97	น้อย/ไม่เหมาะสม
9	จัดให้ข้าราชการที่ไปศึกษา อบรม ได้เผยแพร่ ความรู้แก่ผู้ร่วมงาน	2.60	.91	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ผลการประเมิน
10	สนับสนุนงบประมาณให้ข้าราชการไปอบรมหรือ ดูงานตามความเหมาะสม	2.54	.94	น้อย/ไม่เหมาะสม
	รวมด้านการส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน	2.85	.70	ปานกลาง

จากตาราง 6 ด้านการส่งบุคคลไปศึกษา อบรม หรือดูงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การสนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ การปฏิบัติในการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.45$, S.D. = .92 สำหรับการสนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ ต่างประเทศ การปฏิบัติในการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.05 และการจัดให้มีการศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.58$, S.D. = .97 และในภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.85$, S.D. = .70

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ผลการประเมิน
<u>การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน</u>				
1	การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ	3.36	.81	ปานกลาง
2	การประชุมชี้แจง บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ	3.10	.84	ปานกลาง
3	การให้คำปรึกษา แนะนำ ในกรณีที่มีปัญหาจาก การปฏิบัติงาน	3.13	.88	ปานกลาง
4	การจัดป้ายนิเทศให้ความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	3.08	.84	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
5	การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน	3.08	.93	ปานกลาง
6	การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อการปรับเปลี่ยน หน้าที่การงาน	2.61	.91	ปานกลาง
7	จัดให้มีการย้ายข้าราชการเพื่อพัฒนางาน	2.43	.94	น้อย/ไม่เหมาะสม
8	จัดให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้มีการเรียนรู้งาน	2.37	.91	น้อย/ไม่เหมาะสม
รวมด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน		2.89	.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.36, S.D. = .81$ การให้คำปรึกษา แนะนำ ในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.13, S.D. = .88$ สำหรับจัดให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้มีการเรียนรู้งาน อยู่ในระดับน้อย $\bar{x} = 2.37, S.D. = .91$ และจัดให้มีการย้ายข้าราชการเพื่อพัฒนางาน อยู่ในระดับน้อย $\bar{x} = 2.43, S.D. = .94$ ส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.89, S.D. = .67$

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
<u>ด้านการพัฒนาตนเอง</u>				
1	การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ	2.66	.86	ปานกลาง
2	การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ พัฒนาตนเอง	2.81	.84	ปานกลาง
3	การเชิญวิทยากรให้ความรู้ และวิธีการพัฒนาตนเอง	2.56	.85	ปานกลาง
4	จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการมีวินัย คุณธรรม และ อุดมการณ์แก่ข้าราชการ	2.76	.87	ปานกลาง
5	การส่งเสริมให้ข้าราชการผลิตเอกสารทางวิชาการ	2.78	.88	ปานกลาง
6	การส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นสมาชิกวารสารและ หนังสือต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.60	.90	ปานกลาง
7	จัดกิจกรรมที่ทำให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเอง	2.67	.88	ปานกลาง
8	การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ข้าราชการได้ พัฒนาตนเอง	2.33	.89	น้อย/ไม่เหมาะสม
9	การประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	2.49	.84	น้อย/ไม่เหมาะสม
10	การติดตามผล เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	2.65	.90	ปานกลาง
รวมด้านการพัฒนาตนเอง		2.63	.68	ปานกลาง

จากตาราง 8 ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การ
 ประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.81$, S.D. =
 .84 การส่งเสริมให้ข้าราชการผลิตเอกสารทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.75$,
 S.D. = .88 สำหรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย
 $\bar{x} = 2.33$, S.D. = .89 และการประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย
 $\bar{x} = 2.49$, S.D. = .84 ส่วนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.62$, S.D. = .68

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
<u>ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร</u>				
1	การให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	2.76	.85	ปานกลาง
2	มีการประชุมร่วมมีระหว่างข้าราชการเพื่อหา วิธีการที่จะพัฒนางาน	2.89	.91	ปานกลาง
3	การเข้าร่วมกิจกรรมของข้าราชการเกิดจาก ความสมัครใจ	3.00	.87	ปานกลาง
4	มีการประเมินผลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ	2.80	.79	ปานกลาง
5	มีการให้คำปรึกษาหารือในการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ	2.28	.87	น้อย/ไม่เหมาะสม
6	การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพใน หน่วยงาน	2.29	.86	น้อย/ไม่เหมาะสม
7	ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ทำให้ข้าราชการกล้า แสดงความคิดเห็น	2.73	.91	ปานกลาง
8	การส่งเสริมให้ข้าราชการได้แสดงผลงาน	2.91	.92	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรม	\bar{X}	S.D.	ผลการประเมิน
9	มีการสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการบริหาร	2.68	.86	ปานกลาง
10	มีการติดตามผลการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.74	.82	ปานกลาง
รวมด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร		2.71	.67	ปานกลาง

จากตาราง 9 ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า การเข้าร่วมกิจกรรมของข้าราชการเกิดจากความสมัครใจ อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.00$, S.D. = .87 การส่งเสริมให้ข้าราชการได้แสดงผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.91$, S.D. = .92 สำหรับการให้คำปรึกษาหารือในการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.28$, S.D. = .87 และการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.29$, S.D. = .86 ส่วนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.7$, S.D. = .67

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ในการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการออกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ปรากฏผลดังรายละเอียดใน

ตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ในเขตการศึกษา 2 ระหว่างข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู

ด้านที่	ชื่อกิจกรรม	ข้าราชการพลเรือน		ข้าราชการครู		t
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	2.9312	.595	3.1535	.545	-4.45
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.7370	.669	2.9128	.712	-2.83
3	การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.7606	.640	2.9600	.674	-3.37
4	การพัฒนาตนเอง	2.4487	.641	2.7169	.689	-4.48
5	การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการ บริหาร	2.5730	.666	2.7734	.664	-4.49
รวมทุกด้าน		2.7360	.553	2.9515	.559	-4.35

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศ แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่มี อายุ ประสบการณ์ เพศ แตกต่างกัน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 11-13

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุแตกต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	40 ปี หรือต่ำกว่า		ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป		t
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	2.9499	.548	2.8806	.712	.63 *
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.7493	.615	2.7039	.804	.37 *
3	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.7944	.638	2.6691	.667	1.18
4	การพัฒนาตนเอง	2.4935	.579	2.3275	.773	1.399 **
5	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.6290	.607	2.4216	.791	1.70 *
	รวมทุกด้าน	2.7662	.499	2.6542	.676	1.08 **

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรม
การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน
การฝึกอบรม ด้านการส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ
บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนที่มี
ประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	10 ปี หรือต่ำกว่า		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	2.9369	.560	2.9266	.625	.12
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.7471	.613	2.7283	.715	.19
3	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.8235	.656	2.7091	.637	1.21
4	การพัฒนาตนเอง	2.5659	.574	2.3529	.679	2.30
5	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.7106	.597	2.4606	.701	2.61
รวมทุกด้าน		2.7906	.512	2.6913	.584	1.23

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัด
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดย
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าทุกด้าน
ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือน
ที่เพศแตกต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	2.8784	.702	2.9630	.521	-.88**
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.7211	.767	2.7466	.606	-.24*
3	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.6884	.698	2.8040	.612	-1.19
4	การพัฒนาตนเอง	2.3817	.772	2.4890	.546	-1.03**
5	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.25113	.774	2.6102	.592	-.93*
รวมทุกด้าน		2.6829	.656	2.7679	.481	-.95**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่เพศแตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูที่มี อายุ ประสบการณ์ เพศ ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ในการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูที่มี อายุ ประสบการณ์ เพศ แตกต่างกัน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 14-16

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	40 ปี หรือต่ำกว่า		ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	3.1517	.559	3.1556	.529	- .07
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.9266	.722	2.8966	.701	.41
3	การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติงาน	2.9366	.680	2.9873	.778	- .73
4	การพัฒนาตนเอง	2.7087	.712	2.7266	.664	- .25
5	การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการบริหาร	2.8106	.676	2.7299	.649	1.19
	รวมทุกด้าน	2.9548	.571	2.9476	.547	.13

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของ
ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	10 ปี หรือต่ำกว่า		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	3.1555	.507	3.1531	.553	.03
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.9493	.650	2.9048	.725	.47
3	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.9149	.640	2.9698	.652	-.61
4	การพัฒนาตนเอง	2.7768	.632	2.7038	.702	.80
5	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.8899	.603	2.7479	.675	1.61
	รวมทุกด้าน	2.9816	.505	2.9449	.571	.49

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัด
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดย
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่มี
ด้านใดที่แตกต่างเช่นเดียวกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประดม
ศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่
มีเพศแตกต่างกัน

ด้าน	ชื่อกิจกรรม	ชาย		หญิง		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การฝึกอบรม	3.1585	.569	3.1487	.522	.12
2	การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน	2.8878	.721	2.9369	.703	-.68
3	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.9213	.711	2.9974	.636	-1.11
4	การพัฒนาตนเอง	2.6735	.710	2.7590	.659	-1.21
5	การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการ บริหาร	2.6942	.707	2.8503	.612	-2.31*
รวมทุกด้าน		2.9235	.590	2.9785	.527	-.96

* $p < .05$

จากตาราง 16 การตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีการ
รับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประดมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
เฉพาะด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เป็นการรวบรวม วิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ปัญหา และแนวทางแก้ไข การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู โดยจะนำเสนอตามลำดับความถี่ และเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้

ผลการประมวลและการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ในขอบข่ายกิจกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครู ซึ่งเรียงตามลำดับรายด้านและความถี่ ดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาและแนวทางแก้ไขของข้าราชการพลเรือน ดังรายละเอียดใน

ตาราง 17

ตาราง 17 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือน

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การฝึกอบรม</u>					
1	งบประมาณไม่เพียงพอ	26	1	จัดอบรมให้ทั่วถึงทุกระดับและทุกฝ่าย ทุกสาขา	21
2	จัดอบรมไม่ทั่วถึงทุกระดับและทุกฝ่าย	25	2	จัดงบประมาณให้เพียงพอ	20
3	อบรมแล้วไม่มีการขยายผล	8	3	จัดให้มีการควบคุม ติดตามผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจังกทุกระดับ	14
4	ระยะเวลากระชั้นชิด	7			
5	ไม่มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	7			

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
6	สถานที่อบรมต้องใช้ของ หน่วยงานอื่น	7	4	จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ประสบ- การณ์ตรงตามเนื้อหา ทั้งต่าง สังกัดและในสังกัด	10
7	การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	4	5	สำรวจปัญหาและความต้องการ	7
8	ข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่ ไม่ได้รับการปฐมนิเทศ	4	6	จัดกิจกรรมวิธีการให้เหมาะสมกับ เหตุการณ์ในปัจจุบัน	6
	<u>การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน</u>		7	ควรจัดฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ให้เป็นระบบ	5
1	งบประมาณไม่เพียงพอ	24	1	จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	19
2	การพิจารณาบุคคลไปศึกษา อบรมหรือดูงานไม่ทั่วถึงทุก ระดับ	17	2	ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมและ ดูงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม	11
4	ไม่มีการส่งเสริมให้ไปศึกษา อบรม ดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	16	3	ให้ไปศึกษาดูงานให้มากขึ้นเพื่อ นำมาปรับใช้พัฒนางาน	11
5	การแจ้งข่าวสารในการศึกษา อบรม ดูงาน กระชั้นชิด	4	4	จัดให้มีทุกระดับ	9
6	ไม่มีแผน โครงการที่ชัดเจน	4	5	ให้มีการควบคุม กำกับ ติดตามผล อย่างต่อเนื่อง	8
			6	วางแผนให้ข้าราชการไปอบรม หรือดูงานหน่วยงานอื่น	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ</u>					
<u>ปฏิบัติงาน</u>					
1	ไม่มีความรู้ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน	6	1	จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของ แต่ละงานอย่างชัดเจน	7
2	คู่มือปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	4	2	ให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	6
3	ปฏิบัติงานไม่จริงจังและต่อเนื่อง	4	3	ควรให้มีการเรียนรู้งานในแต่ละงาน	5
4	การไม่พัฒนางานในหน้าที่	4	4	จัดอบรมผู้รับผิดชอบ	4
5	มอบหมายงานไม่ตรงความรู้ ความสามารถ	3	5	ควรกำหนดกระบวนการในการ พัฒนาบุคลากร ทุกระดับ ตั้งแต่ เริ่มเข้าปฏิบัติงานวันแรก พัฒนา ผู้ปฏิบัติอยู่เดิม	3
6	ขาดการวิเคราะห์ปัญหา การทำงาน	3	6	จัดให้มีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ	3
<u>การพัฒนาตนเอง</u>					
1	ไม่มีสิ่งกระตุ้น จูงใจที่จะทำให้ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	13	1	สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	23
2	ไม่มีการส่งเสริมหรือกระตุ้น ให้รู้จักพัฒนาตนเอง	12	2	มีกิจกรรมหรือสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง	7
3	ข้าราชการไม่สนใจต่อการ พัฒนาตนเอง	9	3	ให้มีการติดตามผล	6
4	ไม่มีการประชาสัมพันธ์เพื่อ ให้มีการพัฒนาตนเอง	5	4	ผลิตเอกสารให้มีการพัฒนาตนเอง	3
			5	สนับสนุนงบประมาณ	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร</u>					
<u>- การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์</u>					
1	ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง	6	1	ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4
2	ไม่เป็นไปตามระบบ	4	2	จัดให้เป็นระบบ	3
3	การนำมาใช้น้อย	4	3	จัดให้มีการติดตามผล	3
4	งบประมาณไม่เพียงพอ	3	4	ควรมีการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการแนวทางไว้ให้ชัดเจน	3
5	ไม่มีความรู้	3	5	จัดงบประมาณให้เพียงพอ	3
<u>- การบริหารโดยเทคนิค คิว ซี</u>					
1	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ	13	1	สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่แก้ปัญหาโดยใช้ระบบ คิว ซี	10
2	ให้เทคนิค คิว ซี น้อย	6	2	ให้การศึกษา อบรมเทคนิค คิว ซี	8
			3	จัดให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	4
<u>- การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม</u>					
1	ไม่มีความเข้าใจและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ	8	1	จัดให้มีการประชุม อบรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมายและความสำคัญ	9
2	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนไม่ครบวงจร	6	2	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น	5

จากตาราง 17 แสดงว่า ปัญหาและแนวทางการแก้ไขมีเนื้อหาของข้าราชการพลเรือนสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหางบประมาณ ปัญหาการจัดอบรมไม่ทั่วถึงทุกระดับและทุกฝ่าย สำหรับแนวทางแก้ไขที่สำคัญได้แก่ จัดอบรมให้ทั่วถึงทุกระดับและทุกฝ่ายทุกสาขา จัดงบประมาณให้เพียงพอและจัดให้มีการควบคุม ติดตามผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทุกระดับ เป็นต้น

2. การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ปัญหาที่สำคัญคือ งบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณาบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานไม่ทั่วถึงทุกระดับ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญได้แก่ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมและดูงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และให้ไปศึกษาดูงานมากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนางาน เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหากระบวนการปฏิบัติงานและความรู้ คู่มือปฏิบัติงานไม่เพียงพอ การปฏิบัติงานไม่จริงจังและต่อเนื่อง สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละงานอย่างชัดเจน ให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และควรให้มีการเรียนรู้งานในแต่ละงาน เป็นต้น

4. การพัฒนาตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ ไม่มีสิ่งกระตุ้นจูงใจที่จะทำให้กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ไม่มีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้รู้จักพัฒนาตนเอง และข้าราชการไม่สนใจต่อการพัฒนาตนเอง สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จัดให้มีกิจกรรมหรือสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และให้มีการติดตามผล เป็นต้น

5. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ปัญหาที่สำคัญคือ ขาดการนำการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารเทคนิค คิว ซี และไม่มีความเข้าใจการบริหารงานโดยมีส่วนร่วมและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ปฏิบัติการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่แก้ปัญหาโดยใช้ระบบ คิว ซี และจัดให้มีการประชุมอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ทุกคนรู้จักมุ่งหมายและความสำคัญในการบริหารงานโดยมีส่วนร่วม เป็นต้น

3.2 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาของข้าราชการครู ดังรายละเอียด

ในตาราง 18

ตาราง 18 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการตอบแบบสอบถามของ
ข้าราชการครู

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การฝึกอบรม</u>					
1	ให้การอบรมน้อยและไม่ทั่วถึง	33	1	จัดงบประมาณให้เพียงพอ	30
2	งบประมาณมีน้อย	27	2	ควรจัดให้บ่อยครั้งและจัดให้ทั่วถึง	35
3	ผู้รับการฝึกอบรมไม่ได้เบิกเงินตามสิทธิ	20	3	เลือกวิทยากรที่มีความชำนาญจริง ๆ	15
4	เนื้อหาไม่เหมาะสมกับเวลา	20	4	ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา	14
5	วิทยากรขาดประสบการณ์และจำเจ	18	5	ควรสำรวจความต้องการ	12
6	ไม่สำรวจความต้องการ	12	6	ควรให้เบิกเงินตามสิทธิ	9
7	การติดตามประเมินผลน้อย	12	7	จัดสถานที่ให้เหมาะสม	8
8	สถานที่ไม่เหมาะสม	9	8	จัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น	
9	ผู้รับการฝึกอบรมเสียค่าใช้จ่ายเอง	7		ช่วงปิดเทอม ต้นปีการศึกษา	8
10	จัดตอนสิ้นปีงบประมาณ	7	9	ควรพิจารณาผู้รับการฝึกอบรมให้ตรงกับงานที่ทำ	5
11	กิจกรรมการฝึกอบรมน่าเบื่อ	6	10	ควรประสานงานให้ทั่วถึง	5
12	ไม่มีการประสานงาน	5	11	ควรใช้เทคนิคใหม่ ๆ	5
13	ขาดการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้	5			
14	ช่วงเวลาในการจัดไม่เหมาะสม	5			

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน</u>					
1	ขาดงบประมาณ	27	1	ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ	42
2	จัดยังไม่ทั่วถึงเน้นเฉพาะ ผู้บริหาร	26	2	ควรจัดให้มากขึ้นทุกคนจะได้มี โอกาส	30
3	จัดให้มีน้อยครั้ง	20	3	ควรจัดให้บุคคลเหมาะสมกับหน้าที่	15
4	จัดคนไม่เหมาะสม	16	4	ควรจัดนอกสถานที่ เช่น ต่างจังหวัด	10
5	บุคคลที่ไปศึกษาอบรม ดูงาน เสียค่าใช้จ่ายเอง	14	5	ควรติดตามประเมินผล	9
6	ขาดการประสานงาน	4	6	ควรประสานงานให้ทั่วถึง	5
			7	ควรจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ปิดภาคเรียนปีละ 1 ครั้ง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	5
<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน</u>					
1	จัดบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	8	1	ควรจัดให้มีส่วนร่วม	11
2	ขาดการให้มีส่วนร่วม	6	2	จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ	9
3	ขาดการติดตามผลที่ดี	5	3	จัดให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น	5
4	การย้ายสับเปลี่ยน โยกย้าย ไม่ทั่วถึง	5	4	จัดนิเทศติดตามผล	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
<u>การพัฒนาตนเอง</u>					
1	บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง	21	1	ให้การสนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจ	24
2	ขาดการสนับสนุนแนะนำที่ เพียงพอ	14	2	จัดการอบรมและเลือกวิทยากร ที่มีประสิทธิภาพ	23
3	ยังขาดการดำเนินการอย่าง จริงจัง	13	3	ควรจัดกิจกรรมให้มากและชัดเจน เช่น จัดทัศนศึกษา สนับสนุนการ ศึกษาโดยไม่ติดขัดเงินเดือนและ	
4	การสร้างขวัญและกำลังใจน้อย	10		สนับสนุนการทำผลงาน เป็นต้น	17
5	ขาดงบประมาณสนับสนุน	10	4	ส่งเสริมด้านงบประมาณให้เพียงพอ	15
6	บุคลากรมีภาระหน้าที่มาก	8	5	จัดให้มีการติดตามประเมินผลที่ดี	5
7	โรงเรียนอยู่ในชนบทขาด แหล่งศึกษาค้นคว้า	5	6	จัดให้มีตำรา เอกสารอย่างทั่วถึง	5
8	ได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อ อบรม คุณาน้อย	5	7	ลดภาระหน้าที่บุคลากรให้ลดลง	5
<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ บริหาร</u>					
- <u>การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์</u> (MBO)					
1	นำกระบวนการบริหารโดย วัตถุประสงค์มาใช้น้อย	5	1	ควรนำกระบวนการบริหาร โดยวัตถุประสงค์ไปใช้ให้มากขึ้น	6
2	ไม่นำหลักการบริหารโดย วัตถุประสงค์ไปใช้	4	2	ควรยึดหลักการบริหารโดย วัตถุประสงค์	3
3	ขาดบุคลากรที่มีความรู้	4			

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ความถี่	ข้อที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
	- <u>การบริหารโดยเทคนิค คิว ซี</u> (Q.C.C.)				
1	บุคลากรยังขาดความเข้าใจ และความสามารถเทคนิค คิว ซี 13		1	ควรนำกระบวนการบริหาร คิว ซี มาใช้	16
2	ไม่นำหลักการคิว ซี ไปใช้	5	2	ปฏิบัติให้มีความต่อเนื่อง	3
3	ใช้กระบวนการบริหาร คิว ซี น้อย	5			
	- <u>การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม</u>				
1	นำกระบวนการบริหารแบบมี ส่วนร่วมยังปฏิบัติกันน้อย	14	1	ควรนำกระบวนการบริหารแบบมี ส่วนร่วมมาใช้ให้มากขึ้น	13
2	ได้รับความสนใจน้อย	5	2	ควรให้ขวัญและกำลังใจกับ ผู้ให้ความร่วมมือ	4

จากตาราง 18 แสดงว่า ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ของข้าราชการครู สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ปัญหาที่สำคัญคือ การให้การอบรมน้อยและไม่ทั่วถึง มีงบประมาณน้อย และผู้รับการฝึกอบรมไม่ได้เบิกเงินตามสิทธิ และเนื้อหาไม่เหมาะสมกับเวลา สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดให้บ่อยครั้ง และจัดให้ทั่วถึง จัดงบประมาณให้เพียงพอเลือกวิทยากรที่มีความชำนาญจริง ๆ และควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหา เป็นต้น

2. การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ปัญหาที่สำคัญคือ ขาดงบประมาณ จัดยังไม่ทั่วถึงเป็นเฉพาะผู้บริหาร และจัดให้น้อยครั้ง สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ ควรจัดให้มากขึ้นทุกคนจะได้มีโอกาส และควรจัดให้บุคคลเหมาะสมกับหน้าที่ เป็นต้น

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาที่สำคัญคือ จัดบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดการให้มีส่วนร่วม และขาดการติดตามผลที่ดี สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดให้มีส่วนร่วม ควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และจัดให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นต้น

4. การพัฒนาตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดการสนับสนุนแนะนำที่เพียงพอ และยังขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ จัดการอบรมและเลือกวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ และควรจัดกิจกรรมให้มากและชัดเจน เช่น จัดทัศนศึกษา สนับสนุนการศึกษาโดยไม่คิดเงินเดือน และสนับสนุนการทำผลงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ปัญหาที่สำคัญคือ นำกระบวนการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์มาใช้น้อย บุคลากรยังขาดความเข้าใจและความรู้ ดีว ซี และนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมยังปฏิบัติกันน้อย สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ควรนำกระบวนการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์มาใช้ให้มากขึ้น ควรนำกระบวนการบริหาร ดีว ซี มาใช้ และควรนำกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ให้มากขึ้น เป็นต้น