

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน

neud 4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์กับครูต่างงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในตาราง 2-3 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	132	36.60
ครูผู้สอน	229	63.40
รวม	361	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นครูผู้สอน จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาเป็นผู้บริหารจำนวน 132 คิดเป็นร้อยละ 36.60

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	88	24.40
5 ปี – 10 ปี	127	35.20
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	146	40.40
รวม	361	100.00

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมาคือ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นำเสนอไว้ในตาราง 4-8 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านประกันโอกาสทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. ให้อุบลการในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนการศึกษา	4.00	0.87	มาก
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./ องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา	4.02	0.91	มาก
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการส่งเด็กเข้าเรียน	4.48	0.79	มาก
4. ให้มีการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ เด็กด้อยโอกาส แต่ละประเภทให้ชัดเจน	4.15	0.87	มาก
5. ให้มีการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ให้เด็กด้อยโอกาส เช่น จัดแบบเรียนร่วมจัดส่งไปยังสถานศึกษาเฉพาะประเภท	4.11	0.94	มาก
6. ให้มีการส่งเคราะห์ปัจจัยทางการศึกษา โดยการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งงบประมาณ สนับสนุน	4.37	0.89	มาก
7. ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน	4.02	1.06	มาก
8. ให้มีการแก้ปัญหาให้นักเรียนออกกลางคัน	4.17	1.05	มาก
9. ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐาน ใน ทร.13 และ ทร.14	4.05	0.91	มาก
10. ให้มีการจัดกิจกรรมที่เด่นชัด สามารถพิเศษในโรงเรียนพื้นที่นาร่อง 9 ปี	4.27	0.84	มาก
รวม	4.16	0.68	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อรายการ ข้อที่มีความต้องการอันดับสูงสุด คือ ข้อ 3 ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการส่งเด็กเข้าเรียน ($\bar{X} = 4.48$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ 6 ให้มีการส่งเสริมอาชีพจรรยาบรรณทางการศึกษา โดยการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งงบประมาณสนับสนุน ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก และข้อ 10 ให้มีการจัดกิจกรรมที่เด่นชัดสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ในโรงเรียนพื้นที่นาร่อง 9 ปี ($\bar{X} = 4.27$) เป็นความต้องการระดับมาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	x	S.D.	ระดับความต้อการ
1. ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ	4.59	0.70	มากที่สุด
2. ให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน	4.28	0.75	มาก
3. ให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด	4.31	0.81	มาก
4. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน	4.37	0.72	มาก
5. ให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน	4.19	0.74	มาก
6 ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภทเพื่อเป็น แกนนำ	4.29	0.79	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
7. ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้	4.33	0.76	มาก
8. ให้มีการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย	4.29	0.79	มาก
9. ให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่อง	4.18	0.78	มาก
10. ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร	4.37	0.75	มาก
11. ให้มีการส่งเสริมการทบทวนและการนำผลการวิจัยไปใช้	3.99	0.85	มาก
รวม	4.29	0.61	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดข้อรายการ ยกเว้น ข้อ 1 ให้ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ มีความต้องการในอันดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน และข้อ 10 ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.37$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมากเช่นเดียวกัน และ ข้อ 7 ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$) เป็นความต้องการระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่ง ต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่ายเพื่อ พัฒนา	4.10	0.86	มาก
2. ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น	4.19	0.79	มาก
3. ให้ครู ได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.45	0.73	มาก
4. ให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไปสู่มืออาชีพโดยมีวุฒิบัตรประกาศเพื่อยืนยันความสามารถเฉพาะด้าน	4.36	0.78	มาก
5. ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอน ในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร	4.28	0.82	มาก
6. ให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการของ ท่านและนักเรียนที่ท่านสอน	4.06	0.81	มาก
7. ให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนทราบ	4.24	0.78	มาก
8. ให้โรงเรียนมีการจัดทำการประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	4.28	0.82	มาก
9. ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลการทำงานของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.36	0.81	มาก
10. ให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรม สมาคมหรือสถาบันส่งเสริมอาชีพครู	4.16	0.79	มาก
11. การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชนที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการเรียน การสอน	4.13	0.91	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
12. ให้มีการสับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน	3.62	1.30	มาก
13. ให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการ คัดเลือกเข้าศึกษาต่อสถาบันภายในประเทศและ ต่างประเทศ	3.94	0.99	มาก
รวม	4.17	0.60	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดทุกข้อย่อย ข้อที่มีอันดับสูงสุด คือ ข้อ 3 ให้ครูได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.45$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ 4 ให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไปสู่มืออาชีพโดยมีวุฒิบัตรประกาศเพื่อยืนยันความสามารถเฉพาะด้าน และ ข้อ 9 ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 4.36$) ซึ่งมีความต้องการระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อ 5 ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร และ ข้อ 8 ให้โรงเรียนมีการจัดทำ การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.28$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมากเช่นเดียวกัน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	ระดับความต้อการ
1. ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม	4.21	0.85	มาก
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข	4.23	0.88	มาก
3. ให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแลเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน	4.31	0.83	มาก
4. ให้มีการสนับสนุน จัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน	4.46	0.78	มาก
5. ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว	4.41	0.75	มาก
6. ให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย	4.57	0.70	มากที่สุด
รวม	4.37	0.67	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ความต้อการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความต้อการในระดับมากทุกข้อรายการ ยกเว้น ข้อ 6 ให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย มีความต้อการในการพัฒนาในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) เป็นความต้อการระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ให้มีการสนับสนุน

จัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน ($\bar{x} = 4.46$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก และ ข้อ 5 ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว ($\bar{x} = 4.41$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมากตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรตามนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ จำแนกเป็นรายด้าน

นโยบาย	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา	4.16	0.68	มาก
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.29	0.61	มาก
ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	4.17	0.60	มาก
ด้านการประกันความปลอดภัย	4.37	0.67	มาก
รวม	4.23	0.57	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตาม นโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าทุกด้านมีความต้องการในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาสูงที่สุดคือ ด้านการประกันความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.37$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความต้องการต่ำที่สุด คือด้านการ ประกันโอกาสทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.16$) ซึ่งเป็นความต้องการระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับ ครูผู้สอน นำเสนอไว้ในตาราง 9 -13 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนที่การศึกษา	4.19	0.96	3.89	0.79	3.24*
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา	4.27	0.92	3.89	0.88	3.88*
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการส่งเด็กเข้าเรียน	4.48	0.87	4.48	0.73	0.02
4. ให้มีการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ เด็กด้อยโอกาสแต่ละประเภทให้ชัดเจน	4.26	0.90	4.08	0.85	1.83
5. ให้มีการจัดการศึกษาดำเนินรูปแบบวิธีการที่หลากหลายให้เด็กด้อยโอกาส เช่น จัดแบบเรียนร่วม จัดส่งไปยังสถานศึกษาเฉพาะประเภท	4.16	1.02	4.08	0.89	0.74
6. ให้มีการส่งเสริมช่วยเหลือทางการศึกษา โดยการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งงบประมาณสนับสนุน	4.35	0.98	4.38	0.83	- 0.28
7. ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน	4.08	1.09	3.99	1.04	0.84
8. ให้มีการแก้ปัญหาหนีเรียนออกกลางคัน	4.29	1.10	4.11	1.02	1.56
9. ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14	4.23	1.02	3.94	0.82	3.02*
10. ให้มีการจัดกิจกรรมที่เด่นชัดสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนพื้นที่นำร่อง 9 ปี	4.23	0.98	4.28	0.75	- 0.53
รวม	4.25	0.78	4.11	0.62	1.92

t .05 = 1.96 (df = 359)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 1 ให้อุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนที่การศึกษา ($t = 3.24$) ข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา ($t = 3.88$) และข้อ 9 ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14 ($t = 3.02$) ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าครูผู้สอน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับ ครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้บริหาร		ครูสอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ	4.60	0.72	4.59	0.69	0.17
2. ให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน	4.49	0.78	4.15	0.71	4.24*
3. ให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด	4.40	0.92	4.25	0.74	1.68
4. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน	4.50	0.76	4.30	0.69	2.59*
5. ให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน	4.27	0.85	4.15	0.67	1.44

ตาราง 10 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภทเพื่อเป็นแกนนำ	4.33	0.88	4.28	0.74	0.58
7. ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้	4.37	0.80	4.30	0.73	0.85
8. ให้มีการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย	4.43	0.83	4.21	0.75	2.55*
9. ให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่อง	4.40	0.81	4.05	0.73	4.27*
10. ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร	4.53	0.74	4.28	0.75	3.14*
11. ให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้	4.14	0.98	3.91	0.76	2.55*
รวม	4.41	0.70	4.22	0.54	2.76*

t .05 = 1.96 (df = 359)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 1 ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ (t = 0.17)

ข้อ 3 ให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด ($t = 1.68$) ข้อ 5 ให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน ($t = 1.44$) ข้อ 6 ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภท เพื่อเป็นแกนนำ ($t = 0.58$) และข้อ 7 ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ ($t = 0.85$) ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับ ครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา	4.20	0.92	4.04	0.82	1.68
2. ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น	4.43	0.68	4.04	0.81	4.65*
3. ให้ครู ได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.59	0.66	4.36	0.75	2.90*
4. ให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับไปสู่มีอาชีพโดยมีวุฒิบัตรประกาศเพื่อยืนยันความสามารถเฉพาะด้าน	4.48	0.79	4.29	0.78	2.22*
5. ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียนการสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร	4.36	0.78	4.24	0.84	1.43
6. ให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการของท่านและนักเรียนที่ท่านสอน	4.24	0.84	3.95	0.77	3.35*

ตาราง 11 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหาร โรงเรียนทราบ	4.41	0.81	4.14	0.75	3.18*
8. ให้โรงเรียนมีการจัดทำกาประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	4.43	0.76	4.19	0.68	3.14*
9. ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.51	0.72	4.28	0.64	3.12*
10. ให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรม สมาคม หรือสถาบันส่งเสริมอาชีพครู	4.33	0.85	4.07	0.73	3.01*
11. การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชนที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.31	0.90	4.03	0.90	2.89*
12. ให้มีการสลับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน	4.17	1.09	3.30	1.31	6.44*
13. ให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเข้าศึกษาสถาบันภายในประเทศ และต่างประเทศ	4.18	0.91	3.80	1.02	3.57*
รวม	4.36	0.67	4.06	0.53	4.71*

t .05 = 1.96 (df = 359)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าส่วนใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1 ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาและ (t = 1.68) ข้อ 5 ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร (t = 1.43) ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม	4.37	0.80	4.11	0.86	2.86*
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน ของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข	4.36	0.84	4.16	0.90	2.03*
3. ให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแลเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน	4.42	0.79	4.25	0.84	1.87
4. ให้มีการสนับสนุน จัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน	4.48	0.84	4.45	0.75	0.27
5. ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว	4.43	0.75	4.40	0.75	0.42
6. ให้มีอาคารช่วยเหลืออย่างทันห่วงที่ กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย	4.63	0.66	4.54	0.72	1.20
รวม	4.45	0.67	4.32	0.67	1.76

t .05 = 1.96 (df = 359)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 1 ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม ($t = 2.86$) ข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข ($t = 2.03$) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าครูผู้สอน

ตาราง 13 แสดงภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน จำแนกเป็นรายด้าน

นโยบาย	ผู้บริหาร		ผู้สอน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา	4.25	0.78	4.11	0.62	1.92
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.41	0.70	4.22	0.54	2.76*
ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	4.36	0.67	4.12	0.53	4.71*
ด้านการประกันความปลอดภัย	4.45	0.67	4.32	0.70	1.76
รวม	4.36	0.64	4.16	0.51	3.31*

$t .05 = 1.96$ (df = 359)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทุกด้านในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาและด้านการประกันความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบาย 4 ด้าน
ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
บุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึง ถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ	4.46	0.76	4.61	0.78	4.51	0.82
2. ให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตาม คุณภาพของแต่ละมาตรฐาน	4.56	0.78	4.22	0.83	4.16	0.84
3. ให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากร แกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการ พัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและ หน่วยงานในสังกัด	4.58	0.82	4.19	0.79	4.25	0.77
4. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมวต ฐานโรงเรียน	4.56	0.83	4.43	0.78	4.21	0.66
5. ให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวล ผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของ จังหวัด อำเภอและโรงเรียน	4.34	0.84	4.21	0.79	4.08	0.58
6. ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนาสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทาง ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนา โรงเรียน ระบบเครือข่ายทุกประเภทเพื่อเป็น แกนนำ	4.42	0.75	4.27	0.83	4.24	0.54

ตาราง 14 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
7. ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้	4.52	0.76	4.21	0.82	4.31	0.69
8. ให้มีการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย	4.51	0.78	4.24	0.73	4.21	0.76
9. ให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่อง	4.45	0.82	4.14	0.84	4.04	0.76
10. ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร	4.57	0.83	4.44	0.76	4.18	0.78
11. ให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผล การวิจัยไปใช้	4.20	0.83	4.02	0.75	3.85	0.79
รวม	4.39	0.84	4.16	0.83	4.04	0.77

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์ กลุ่มประสบการณ์ที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดคือ ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมาคือ กลุ่มประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี ($\bar{x} = 4.16$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงาน - คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครอง ท้องถิ่น ในการจัดทำแผนที่การศึกษา	4.19	0.78	3.93	0.83	3.94	0.84
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา	4.36	0.79	3.97	0.82	3.87	0.78
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการส่งเด็กเข้าเรียน	4.53	0.82	4.46	0.79	4.48	0.79
4. ให้มีการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ เด็กด้อยโอกาสแต่ละประเภทให้ชัดเจน	4.25	0.84	4.19	0.75	4.05	0.77
5. ให้มีการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายให้เด็กด้อยโอกาส เช่น จัดแบบเรียนร่วมจัดส่งไปยังสถานศึกษาเฉพาะประเภท	4.25	0.92	4.13	0.74	4.01	0.69
6. ให้มีการตรวจวิเคราะห์ปัจจัยทางการศึกษา โดยการจัดทำสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งงบประมาณสนับสนุน	4.51	0.84	4.32	0.73	4.32	0.78
7. ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน	4.20	0.65	4.09	0.87	3.86	0.82
8. ให้มีการแก้ปัญหาเด็กเรียนออกกลางคัน	4.40	0.69	4.15	0.86	4.06	0.84
9. ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14	4.27	0.77	4.03	0.84	3.92	0.85
10. ให้มีการจัดกิจกรรมที่เด่นชัดสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนพื้นที่นำร่อง 9 ปี	4.41	0.78	4.24	0.82	4.21	0.86
รวม	4.49	0.83	4.27	0.77	4.18	0.78

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์ กลุ่มประสบการณ์ที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดคือ ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมาคือกลุ่มประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี ($\bar{x} = 4.27$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนา	4.42	0.82	4.03	0.83	3.96	0.84
2. ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น	4.50	0.64	4.23	0.73	3.96	0.85
3. ให้ครู ได้มีควรนำความรู้ ความสามารถจาก การพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.58	0.85	4.52	0.69	4.30	0.69
4. ให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุก ระดับไปสู่มือ อาชีพโดยมีวุฒิบัตรประกาศ เพื่อยืนยันความสามารถ เฉพาะด้าน	4.53	0.67	4.32	0.86	4.29	0.73
5. ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร	4.48	0.79	4.28	0.79	4.17	0.77
6. ให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการ ของท่านและนักเรียนที่ท่านสอน	4.30	0.82	4.12	0.77	3.86	0.83
7. ให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหาร โรงเรียนทราบ	4.49	0.84	4.21	0.77	4.11	0.56
8. ให้โรงเรียนมีการจัดทำ การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	4.51	0.65	4.30	0.84	4.12	0.73

ตาราง 16 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
9. ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.59	0.75	4.39	0.83	4.20	0.74
10. ให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรม สมาคม หรือ สถาบันส่งเสริมอาชีพครู	4.35	0.72	4.13	0.82	4.08	0.79
11. การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาล หรือเอกชนที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อ ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.28	0.74	4.09	0.79	4.07	0.82
12. ให้มีการสับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน	3.91	0.83	3.43	0.78	3.60	0.84
13. ให้มีการแนะนำการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ ในการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อสถาบันภายใน ประเทศและต่างประเทศ	4.18	0.49	3.98	0.86	3.76	0.88
รวม	4.34	0.68	4.15	0.78	4.07	0.84

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย
ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์
กลุ่มประสบการณ์ที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดคือ ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.34$)
รองลงมาคือ กลุ่มประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี ($\bar{x} = 4.16$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย	กลุ่มประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม	4.45	0.65	4.24	0.68	4.03	0.79
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข	4.48	0.73	4.24	0.77	4.08	0.81
3. ให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน ภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแลเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน	4.55	0.68	4.31	0.69	4.17	0.76
4. ให้มีการสนับสนุน จัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน	4.59	0.72	4.44	0.79	4.40	0.82
5. ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว	4.57	0.84	4.39	0.88	4.33	0.63
6. ให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับบาดเจ็บปลอดภัย	4.75	0.73	4.53	0.82	4.50	0.58
รวม	4.56	0.82	4.36	0.78	4.25	0.74

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์ กลุ่มประสบการณ์ที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดคือ ต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมาคือ กลุ่มประสบการณ์ 5 ปี – 10 ปี ($\bar{x} = 4.36$)

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา	MS _b	MS _w	F
1. ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนที่การศึกษา	2.24	0.74	3.00
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา	7.01	0.80	8.81*
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการส่งเด็กเข้าเรียน	0.16	0.62	0.26
4. ให้มีการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศ เด็กด้อยโอกาสแต่ละประเภทให้ชัดเจน	1.30	0.76	1.70
5. ให้มีการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายให้เด็กด้อยโอกาส เช่น จัดแบบเรียนร่วมจัดส่งไปยังสถานศึกษาเฉพาะด้าน	1.56	0.88	1.77
6. ให้มีการสงเคราะห์ปัจจัยทางการศึกษา โดยการจัดหาสื่ออุปกรณ์ และแหล่งงบประมาณ สนับสนุน	1.24	0.79	1.58
7. ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน	3.74	1.10	3.39*
8. ให้มีการแก้ปัญหานักเรียนออกกลางคัน	3.16	1.09	2.89
9. ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐาน ใน ทร.13 และ ทร.14	3.35	0.81	4.14*
10. ให้มีการจัดกิจกรรมที่เด่นชัดสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนพื้นที่นาร่อง 9 ปี	1.23	0.70	1.74
รวม	1.98	.45	4.31*

F .05 (df = 2 ,358) = 3.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามข้อรายการ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน มีข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา (F = 8.81) ข้อ 7 ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่รอน (F = 3.39) และ ข้อ 9 ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มี และไม่มีหลักฐาน ใน ทร.13 และ ทร.14 (F = 4.14) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทดสอบ รายคู่ ตามวิธีการของ เซฟเฟ ได้ผล ดังตาราง 19-21 ดังนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบ.ต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	4.36	3.97	3.87
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	-	.39*
5 ปี - 10 ปี	3.97		-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.87		-

* $p < 0.05$

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านการให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง(อบ.ต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.20	4.09
ต่ำกว่า 5 ปี	4.20	-		.34*
5 ปี - 10 ปี	4.09		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.86			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐาน ใน ทร.13 และ ทร.14 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.27	4.03
ต่ำกว่า 5 ปี	4.27	-		.34*
5 ปี - 10 ปี	4.03		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.92			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้าน ให้มีการปรับแก้ภาวะเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐาน ใน ทร.13 และ ทร.14

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.95	1.98	4.31*
ภายในกลุ่ม	358	164.14	0.46	
รวม	360	168.09		

$F_{.05} (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ ได้ผลดังตาราง 23 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.34	4.15	4.07
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	-		2.27*
5 ปี – 10 ปี	4.15		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.07			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษากุศลกรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	MS _b	MS _w	F
1. ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ	1.01	0.49	2.06
2. ให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน	4.69	0.54	8.70*
3. ให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่นแก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด	4.42	0.64	6.94*
4. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน	3.76	0.51	7.46*

ตาราง 24 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	MS _b	MS _w	F
5. ให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน	1.88	0.54	3.47*
6. ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภทเพื่อเป็นแกนนำ	0.96	0.63	1.53
7. ให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้	2.54	0.56	4.54*
8. ให้มีการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสภาพอนามัย	2.78	0.61	4.58*
9. ให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่อง	4.82	0.58	8.33*
10. ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร	4.55	0.54	8.35*
11. ให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้	3.51	0.71	4.93*
รวม	2.62	.36	7.30*

$F_{.05} (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามข้อรายการ พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 1 ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ ($F = 2.06$) และ ข้อ 6 ให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภทเพื่อเป็นแกนนำ ($F = 1.53$) ที่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน และได้ทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 25 - 34 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.56	-
5 ปี - 10 ปี	4.22	.34*	4.22	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.16	-	.40*	

* $p < 0.05$

จากตาราง 25 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการจัดทำรายละเอียด รายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.58	4.19	4.25
ต่ำกว่า 5 ปี	4.58	-	.39*	.33*
5 ปี - 10 ปี	4.19			
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.25			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 26 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด และอำเภอในเรื่องการพัฒนามาตรฐานท้องถิ่น แก่โรงเรียนและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.56	4.43	4.21
ต่ำกว่า 5 ปี	4.56	-	.35*	.13*
5 ปี - 10 ปี	4.43			
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.21			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 27 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ในด้านให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.34	4.21
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34			.26*
5 ปี - 10 ปี	4.21		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.08			

* $p < 0.05$

จากตาราง 28 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการกำหนดแนวทางประเมินและประมวลผลข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานของจังหวัด อำเภอและโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
			4.52	4.21
ต่ำกว่า 5 ปี	4.52	-	.31*	
5 ปี - 10 ปี	4.21		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.31			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 29 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี ในด้านให้มีแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการรณรงค์ให้ผู้บริหารและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
			4.51	4.24
ต่ำกว่า 5 ปี	4.51	-	.27*	.30*
5 ปี - 10 ปี	4.24		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.21			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 30 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ในด้านให้มีการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการ และต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.45	4.14	4.04
ต่ำกว่า 5 ปี	4.45	-	.31*	.41*
5 ปี - 10 ปี	4.14		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.04			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 31 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ในด้านให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงาน และวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.56	4.44
5 ปี – 10 ปี	4.56	-	4.44	4.18*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.44	4.18*	4.18	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 32 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.20	-
5 ปี - 10 ปี	4.02		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.85			

* $p < 0.05$

จากตาราง 33 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.24	2.62	7.30*
ภายในกลุ่ม	358	128.38	0.36	
รวม	360	133.62		

F .05 (df = 2 ,358) = 3.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ เซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 35 ดังนี้

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
				ขึ้นไป
	\bar{X}	4.49	4.27	4.18
ต่ำกว่า 5 ปี	4.49		.22*	.31*
5 ปี - 10 ปี	4.27		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.18			

* $p < 0.05$

จากตาราง 35 แสดงให้ว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	MS _b	MS _w	F
1. ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา	6.27	0.71	8.80*
2. ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น	8.22	0.58	14.27*
3. ให้ครู ได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	2.66	0.52	5.12*
4. ให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไปสู่มืออาชีพโดยมีวุฒิบัตรประกาศเพื่อยืนยันความสามารถเฉพาะด้าน	1.84	0.61	3.04*
5. ให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านกรเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร	2.58	0.67	3.87*
6. ให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการของท่านและนักเรียนที่ท่านสอน	5.49	0.62	8.81*
7. ให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนทราบ	4.01	0.60	6.72*
8. ให้โรงเรียนมีการจัดการประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.50	8.73*
9. ให้ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลการทำงานของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.32	0.44	9.86*
10. ให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรม สมาคมหรือสถาบันส่งเสริมอาชีพครู	2.14	0.61	3.50*
11. การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชน ที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการเรียน	5.93	1.68	3.54*

ตาราง 36 (ต่อ)

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา	MS _b	MS _w	F
12. การสอนให้มีการสับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียนให้มีการ แนะแนว การศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเข้า ศึกษาต่อสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ	5.02	0.97	5.15*
รวม	3.53	.35	10.22*

F .05 (df = 2 ,358) = 3.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามข้อรายการ พบว่าทุกข้อรายการมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 11 การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชนที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (F = 1.69) ที่ไม่แตกต่างกัน และได้ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 37 - 47 ดังนี้

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากรสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	4.42	4.02	3.96
ต่ำกว่า 5 ปี	4.42	-	.40*	.46*
5 ปี - 10 ปี	4.02		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.96			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 37 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้าน ให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากร สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.50	4.23
ต่ำกว่า 5 ปี	4.50		.27*	.54*
5 ปี - 10 ปี	4.23		-	-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.96			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 38 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้ครู ได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.58	4.52
ต่ำกว่า 5 ปี	4.58	-		.28*
5 ปี - 10 ปี	4.52		-	.22*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.30			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 39 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้ครู ได้มีการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.48	4.28
ต่ำกว่า 5 ปี	4.48	-		.31*
5 ปี - 10 ปี	4.28		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.17			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 40 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียน การสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการของท่านและนักเรียนที่ท่านสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-
5 ปี - 10 ปี	4.11	-	-	.25*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.86	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 41 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี มีความต้องการสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการของท่านและนักเรียนที่ท่านสอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนทราบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.49	-
5 ปี - 10 ปี	4.21	-	-	-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.11	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 42 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการเสนอความคิดริเริ่ม เรื่องสิ่งประดิษฐ์ ค้นคว้า ทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ให้เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนทราบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้โรงเรียนมีการจัดทำการประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.51	-
5 ปี - 10 ปี	4.30	-	-	-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.12	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 43 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้โรงเรียนมีการจัดทำ การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้ผู้สอนนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.59	4.39
ต่ำกว่า 5 ปี	4.59	-		.39
5 ปี - 10 ปี	4.39		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.20			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 44 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้ผู้สอนนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรมสมาคมหรือสถาบันส่งเสริมอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.35	-
5 ปี – 10 ปี	4.13	-	-	-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.08	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 45 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกชมรมสมาคมหรือสถาบันส่งเสริมอาชีพครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการสับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	-
5 ปี – 10 ปี	3.43	-	-	-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.60	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตาราง 46 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปี ในด้านให้มีการปรับเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เกี่ยวกับให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.18	3.98	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	4.18	-	.42*	
5 ปี - 10 ปี	3.98	-	-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.76	-	-	

* $p < 0.05$

จากตาราง 47 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อสถาบันภายในประเทศและต่างประเทศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	7.05	3.53	10.22*
ภายในกลุ่ม	358	123.49	0.35	
รวม	360	130.54		

$F_{.05} (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้อการในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย	MS _b	MS _w	F
1. ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม	5.11	0.69	7.35*
2. ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข	4.45	0.75	5.91*
3. ให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแล เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน	3.85	0.66	5.80*
4. ให้มีการสนับสนุน จัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน	1.00	0.61	1.65
5. ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว	1.60	0.55	2.89
6. ให้มีการช่วยเหลืออย่างทันที่แก่เด็กที่ได้รับความไม่ปลอดภัย	1.90	0.48	3.94*
รวม	2.70	.44	6.11*

$F_{.05} (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการประกันความปลอดภัย ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามข้อรายการ พบว่าข้อรายการส่วนใหญ่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 4 ให้มีการสนับสนุนจัดเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน และข้อ 5 ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว ที่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน และได้ทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 50-53 ดังนี้

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เกี่ยวกับให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.45	4.24
5 ปี - 10 ปี	4.45	-		.42*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.24			
	4.03			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 50 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เกี่ยวกับให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.48	4.24
5 ปี - 10 ปี	4.48	-		.40*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.24			
	4.08			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 51 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน ของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้ง การให้ความรู้ การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เกี่ยวกับให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแล เฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 5 ปี	4.54	-
5 ปี - 10 ปี	4.30			
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.17			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 52 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการป้องกัน คัดกรอง ดูแล เฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความปลอดภัยของนักเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่าง ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เกี่ยวกับให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
			4.75	4.53
ต่ำกว่า 5 ปี	4.75	-		25*
5 ปี – 10 ปี	4.53		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.50			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 53 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในด้านให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.40	2.70	6.12*
ภายในกลุ่ม	358	157.93	0.44	
รวม	360	163.33		

$F_{.05} (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -10 ปี	มากกว่า10 ปี ขึ้นไป
			4.56	4.36
ต่ำกว่า 5 ปี	4.56	-		.31*
5 ปี - 10 ปี	4.36		-	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.25			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 55 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ความต้อการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ด้านการประกันความปลอดภัย บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้อการในการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบายทั้ง 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.46	2.73	8.79*
ภายในกลุ่ม	358	111.24	0.31	
รวม	360	116.70		

$F .05 (df = 2, 358) = 3.00$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายทั้ง 4 ด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ ได้ผลดังตาราง 57 ดังนี้

ตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ตามนโยบาย ทั้ง 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
ประสบการณ์การทำงาน		4.43	4.22	4.12
ต่ำกว่า 5 ปี	4.43	-	.21*	.31*
5 ปี – 10 ปี	4.22		-	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.12			-

* $p < 0.05$

จากตาราง 57 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมตามนโยบายทั้ง 4 ด้าน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05