

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ
ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอข้อมูลในการวิจัยมีดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

S.S. แทน ผลบวกยกกำลังสอง (Sum of Squares)

df แทน ระดับขั้นความอิสระ (Degree of freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง (Mean of Squares)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจง

(t – Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจง

(F – Distribution)

sig แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน
3. เปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร
4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 123 | 55.70 |
| 1.2 หญิง | 98 | 44.30 |
| รวม | 221 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| 2.1 20 – 35 ปี | 76 | 34.40 |
| 2.2 36 – 45 ปี | 120 | 54.30 |
| 2.3 46 ปีขึ้นไป | 25 | 11.30 |
| รวม | 221 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| 3.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า | 207 | 93.70 |
| 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี | 14 | 6.30 |
| รวม | 221 | 100.00 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| 4. สถานะบุคลากร | | |
| 4.1 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ | 19 | 8.60 |
| 4.2 พนักงานราชการ | 39 | 26.60 |
| 4.3 ลูกจ้างชั่วคราว | 163 | 73.80 |
| รวม | 221 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 221 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน (ร้อยละ 55.70) เพศหญิง จำนวน 98 คน (ร้อยละ 44.30)

จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 120 คน (ร้อยละ 54.30) รองลงมาคือ อายุ 20 – 35 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 34.40) และ 46 ปีขึ้นไปจำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.30)

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 207 คน (ร้อยละ 93.70) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.30)

และจำแนกตามสถานะบุคลากร พบว่า มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 163 คน (ร้อยละ 73.80) รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 39 คน (ร้อยละ 26.60) และ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.60)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน

2.1 ผลของการศึกษาระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------------------|
| 1. ด้านการนิเทศงาน | 3.89 | .447 | มาก |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | 3.57 | .429 | มาก |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | 3.29 | .566 | ปานกลาง |
| 4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ | 3.75 | .482 | มาก |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | 3.69 | .515 | มาก |
| 6. ด้านประสิทธิผล | 3.30 | .443 | ปานกลาง |
| 7. ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล | 3.57 | .677 | มาก |
| 8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม | 3.81 | .527 | มาก |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน | 3.84 | .592 | มาก |
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน | 3.82 | .634 | มาก |
| รวม | 3.65 | .345 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากมาก
ไปน้อยคือ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.84$)
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.81$)
ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบคุณธรรม
และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง
2 ด้านคือ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.30$) และด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.29$)

2.2 ผลของการศึกษาระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการนิเทศงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|--|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร | 4.01 | .636 | มาก |
| 2. หน่วยงานจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนา ความรู้ของบุคลากร | 4.08 | .770 | มาก |
| 3. หน่วยงานจัดประชุมเพื่อเพิ่มความชำนาญใน การปฏิบัติงาน | 3.92 | .838 | มาก |
| 4. หน่วยงานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ในการปฏิบัติงาน | 3.53 | .907 | มาก |
| รวม | 3.89 | .447 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.08$)
หน่วยงานกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$) หน่วยงานจัดประชุมเพื่อ
เพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) และหน่วยงานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม
ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านระบบคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านระบบคุณธรรม | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบของ ทางราชการ | 4.23 | .771 | มาก |
| 2. หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ระบบ การทดสอบที่มีมาตรฐาน | 3.87 | .849 | มาก |
| 3. หน่วยงานใช้วิธีการสอบในรูปของคณะกรรมการ | 3.94 | .845 | มาก |
| 4. หน่วยงานใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการตรวจ ข้อสอบคัดเลือกบุคลากร | 2.25 | .829 | น้อย |
| รวม | 3.57 | .429 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านระบบคุณธรรม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบของทางราชการ
($\bar{X} = 4.23$) หน่วยงานใช้วิธีการสอบในรูปของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.94$) และหน่วยงาน
คัดเลือกบุคลากรโดยใช้ระบบการทดสอบที่มีมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับน้อย จำนวน
1 ข้อ คือ หน่วยงานใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านระบบจริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านระบบจริยธรรม | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|--|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานจัด โครงการพัฒนาจิตใจของบุคลากร | 3.32 | .885 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานมีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงาน | 3.27 | .630 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุขให้ กับบุคลากร | 3.13 | .824 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานสร้างข้อกำหนดโดยมาตรฐานทาง คุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ | 3.43 | .920 | ปานกลาง |
| รวม | 3.29 | .566 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านระบบจริยธรรม อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานสร้างข้อกำหนดโดยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม
ให้กับข้าราชการ ($\bar{X} = 3.43$) หน่วยงานจัด โครงการพัฒนาจิตใจของบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$)
หน่วยงานมีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) และหน่วยงานส่งเสริม
การลด ละ เลิก อบายมุขให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนา บุคลากรแต่ละระดับ | 3.67 | .740 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร | 3.70 | .716 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมกรณี การประเมินไม่ผ่าน | 3.89 | .749 | มาก |
| รวม | 3.75 | .482 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมกรณีการประเมินไม่ผ่าน
($\bar{X} = 3.89$) หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$)
และหน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านประสิทธิภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านประสิทธิภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานมีการสร้างทีมงานในการพัฒนาบุคลากร | 3.75 | .756 | มาก |
| 2. หน่วยงานส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม | 3.70 | .978 | มาก |
| 3. หน่วยงานสับเปลี่ยน หมุนเวียนและแลกเปลี่ยน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | 3.77 | .975 | มาก |
| 4. หน่วยงานส่งเสริมบุคลากรในการแก้ปัญหา ร่วมกัน | 3.56 | .727 | มาก |
| รวม | 3.69 | .515 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานสับเปลี่ยน หมุนเวียนและแลกเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$) หน่วยงานมีการสร้างทีมงานในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$)
หน่วยงานส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.70$) และหน่วยงานส่งเสริมบุคลากร
ในการแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านประสิทธิผล จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านประสิทธิผล | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานจัดกองทุน เพื่อการศึกษาต่อให้กับ บุคลากร | 2.05 | .818 | น้อย |
| 2. หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง | 3.96 | .759 | มาก |
| 3. หน่วยงานประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากรทุกกิจกรรม | 3.90 | .717 | มาก |
| รวม | 3.30 | .443 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.96$)
และหน่วยงานประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรม ($\bar{X}=3.90$) อยู่ในระดับ
น้อย 1 ข้อ คือ หน่วยงานจัดกองทุนเพื่อการศึกษาต่อให้กับบุคลากร ($\bar{X}=2.05$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านระบบ การประเมินสัมฤทธิผล | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานมีการประเมินผลก่อนการพัฒนา บุคลากร | 3.29 | .967 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนา บุคลากร | 3.75 | .894 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการประเมินผลหลังการพัฒนา บุคลากร | 3.67 | .827 | มาก |
| 4. หน่วยงานมีการให้รางวัลที่มีการพัฒนาตนเอง | 3.57 | .995 | มาก |
| รวม | 3.57 | .677 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านระบบการประเมิน
สัมฤทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ชื่อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) หน่วยงานมีการประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$) และ
หน่วยงานมีการให้รางวัลที่มีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ คือ
หน่วยงานมีการประเมินผลก่อนการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านทัศนคติและพฤติกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านทัศนคติ และพฤติกรรม | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้กับของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน | 3.70 | .690 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างความ พึงพอใจให้กับผู้รับบริการ | 3.83 | .663 | มาก |
| 3. ส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกสามารถเป็น แบบอย่างที่ดีได้ | 3.91 | .769 | มาก |
| รวม | 3.81 | .527 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านทัศนคติและพฤติกรรม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้
($\bar{X} = 3.91$) หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ
($\bar{X} = 3.83$) และหน่วยงานส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้กับของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านจิตสำนึก ในการบริการประชาชน | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|--|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานพัฒนาบุคลากรให้รับผิดชอบต่อสังคม | 3.75 | .756 | มาก |
| 2. หน่วยงานอบรมบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิของบุคคล ผู้มารับบริการ | 3.77 | .828 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ให้บริการ ที่ดีกับประชาชน | 3.83 | .855 | มาก |
| 4. หน่วยงานลงโทษบุคลากรที่มีการคอร์รัปชัน | 4.00 | .726 | มาก |
| รวม | 3.84 | .592 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านจิตสำนึกในการบริการ
ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานลงโทษบุคลากรที่มีการคอร์รัปชัน
($\bar{X} = 4.00$) หน่วยงานมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ให้บริการที่ดีกับประชาชน ($\bar{X} = 3.83$)
หน่วยงานอบรมบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.77$) และหน่วยงาน
พัฒนาบุคลากรให้รับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ การดำเนินงาน |
|---|-----------|------|-----------------------|
| 1. หน่วยงานมีการตรวจสอบติดตามผลการมอบ หมายงาน | 4.05 | .743 | มาก |
| 2. หน่วยงานกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบต่อให้ บุคลากรอย่างชัดเจน | 3.78 | .858 | มาก |
| 3. หน่วยงานกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ บุคลากรอย่างชัดเจน | 3.66 | .814 | มาก |
| 4. หน่วยงานปฏิบัติงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร | 3.81 | .842 | มาก |
| รวม | 3.82 | .634 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
และงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียง
ลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการตรวจสอบติดตามผลการมอบหมายงาน
($\bar{X} = 4.05$) หน่วยงานปฏิบัติงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.81$) หน่วยงานกำหนด
ขอบเขตความรับผิดชอบต่อให้บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$) หน่วยงานกำหนดขอบเขต
อำนาจหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.66$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนก ตามเพศ

| การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร | เพศชาย | | | เพศหญิง | | | t | sig |
|---|-----------|------|---------|-----------|------|---------|------|------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| 1. ด้านการนิเทศงาน | 3.87 | 0.42 | มาก | 3.89 | 0.48 | มาก | 0.03 | .980 |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | 3.58 | 0.44 | มาก | 3.56 | 0.42 | มาก | 0.39 | .698 |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | 3.27 | 0.58 | ปานกลาง | 3.31 | 0.56 | ปานกลาง | 0.41 | .680 |
| 4. ด้านสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ | 3.76 | 0.49 | มาก | 3.74 | 0.48 | มาก | 0.25 | .800 |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | 3.69 | 0.51 | มาก | 3.70 | 0.52 | มาก | 0.24 | .807 |
| 6. ด้านประสิทธิผล | 3.27 | 0.47 | ปานกลาง | 3.35 | 0.41 | ปานกลาง | 1.22 | .223 |
| 7. ด้านระบบการประเมิน สัมฤทธิ์ผล | 3.56 | 0.64 | มาก | 3.59 | 0.72 | มาก | 0.33 | .741 |
| 8. ด้านทัศนคติและ พฤติกรรม | 3.83 | 0.53 | มาก | 3.75 | 0.52 | มาก | 0.68 | .494 |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการ บริการประชาชน | 3.81 | 0.57 | มาก | 3.87 | 0.62 | มาก | 0.65 | .515 |
| 10. ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเองและงาน | 3.81 | 0.63 | มาก | 3.84 | 0.64 | มาก | 0.35 | .725 |
| โดยรวม | 3.65 | 0.34 | มาก | 3.66 | 0.35 | มาก | 0.32 | .752 |

จากตารางที่ 16 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ ปรากฏดังนี้

บุคลากรเพศชาย การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.83$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน และด้านความรับผิดชอบต่อนองและงานที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.81$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.58$) และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล และด้านระบบจริยธรรมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.27$)

บุคลากรเพศหญิง การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความรับผิดชอบต่อนองและงานที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.75$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.59$) และด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.35$) และด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.31$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ

| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | อายุของบุคลากร | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|------|-------------------|--|------------|------|-------------------|--|-------------|------|-------------------|--|
| | 20 - 35 ปี | | | | 36 - 45 ปี | | | | 46 ปีขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | |
| 1. ด้านการนิเทศงาน | 3.86 | 0.45 | มาก | | 3.87 | 0.46 | มาก | | 4.04 | 0.34 | มาก | |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | 3.51 | 0.44 | มาก | | 3.59 | 0.43 | มาก | | 3.65 | 0.40 | มาก | |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | 3.35 | 0.51 | ปานกลาง | | 3.27 | 0.57 | ปานกลาง | | 3.20 | 0.67 | ปานกลาง | |
| 4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ | 3.76 | 0.49 | มาก | | 3.75 | 0.47 | มาก | | 3.77 | 0.52 | มาก | |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | 3.69 | 0.57 | มาก | | 3.72 | 0.49 | มาก | | 3.56 | 0.45 | มาก | |
| 6. ด้านประสิทธิผล | 3.31 | 0.44 | ปานกลาง | | 3.31 | 0.43 | ปานกลาง | | 3.28 | 0.52 | ปานกลาง | |
| 7. ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล | 3.55 | 0.71 | มาก | | 3.59 | 0.65 | มาก | | 3.55 | 0.72 | มาก | |
| 8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม | 3.87 | 0.52 | มาก | | 3.80 | 0.51 | มาก | | 3.69 | 0.61 | มาก | |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน | 3.89 | 0.54 | มาก | | 3.85 | 0.59 | มาก | | 3.62 | 0.69 | มาก | |
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน | 3.85 | 0.64 | มาก | | 3.78 | 0.62 | มาก | | 3.63 | 0.70 | มาก | |
| รวม | 3.67 | 0.36 | มาก | | 3.65 | 0.34 | มาก | | 3.63 | 0.35 | มาก | |

จากตารางที่ 17 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนกตามอายุ ปรากฏดังนี้

บุคลากรที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.67$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย
ได้แก่ ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.87$)
ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านสมรรถนะ
ของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล
($\bar{X} = 3.55$) และด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับมาก
ไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.35$) และด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.31$)

บุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.65$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไป
น้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.85$)
ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.78$) ด้าน
สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านระบบการประเมิน
สัมฤทธิผลและด้านระบบคุณธรรมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน
2 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.31$) และด้านระบบจริยธรรม
($\bar{X} = 3.27$)

บุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.63$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไป
น้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านทัศนคติ
และพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและ
งาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 3.56$) และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน
2 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.28$) และด้านระบบจริยธรรม
($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
กาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามอายุ

| การดำเนินงานพัฒนา บุคลากร | S.S | df | MS | F | sig |
|----------------------------------|--------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านการนิเทศงาน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .671 | 2 | .335 | 1.690 | .187 |
| ภายในกลุ่ม | 43.251 | 218 | .198 | | |
| รวม | 43.922 | 220 | | | |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .462 | 2 | .231 | 1.258 | .286 |
| ภายในกลุ่ม | 39.979 | 218 | .183 | | |
| รวม | 40.440 | 220 | | | |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .559 | 2 | .280 | .871 | .420 |
| ภายในกลุ่ม | 69.989 | 218 | .321 | | |
| รวม | 70.548 | 220 | | | |
| 4. ด้านสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .017 | 2 | .008 | .035 | .965 |
| ภายในกลุ่ม | 51.181 | 218 | .235 | | |
| รวม | 51.198 | 220 | | | |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .549 | 2 | .275 | 1.035 | .357 |
| ภายในกลุ่ม | 57.834 | 218 | .265 | | |
| รวม | 58.383 | 220 | | | |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| การดำเนินงานพัฒนา บุคลากร | S.S | df | MS | F | sig |
|---|---------|-----|------|-------|------|
| 6. ด้านประสิทธิผล | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .020 | 2 | .010 | .050 | .951 |
| ภายในกลุ่ม | 43.151 | 218 | .198 | | |
| รวม | 43.170 | 220 | | | |
| 7. ด้านระบบการประเมิน สัมฤทธิ์ผล | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .078 | 2 | .039 | .084 | .919 |
| ภายในกลุ่ม | 100.639 | 218 | .462 | | |
| รวม | 100.717 | 220 | | | |
| 8. ด้านทัศนคติและ พฤติกรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .650 | 2 | .325 | 1.171 | .312 |
| ภายในกลุ่ม | 60.508 | 218 | .278 | | |
| รวม | 61.158 | 220 | | | |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการ ประชาชน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.422 | 2 | .711 | 2.047 | .132 |
| ภายในกลุ่ม | 75.732 | 218 | .347 | | |
| รวม | 77.154 | 220 | | | |
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเองและงาน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .397 | 2 | .198 | .491 | .613 |
| ภายในกลุ่ม | 88.070 | 218 | .404 | | |
| รวม | 88.467 | 220 | | | |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| การดำเนินงานพัฒนา บุคลากร | S.S | df | MS | F | sig |
|------------------------------|--------|-----|------|------|------|
| โดยรวม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .030 | 2 | .015 | .123 | .884 |
| ภายในกลุ่ม | 26.222 | 218 | .120 | | |
| รวม | 26.251 | 220 | | | |

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็น
ของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดรรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร | ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า | | | สูงกว่าปริญญาตรี | | | t | sig |
|---|----------------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| 1. ด้านการนิเทศงาน | 3.88 | 0.45 | มาก | 3.93 | 0.40 | มาก | 0.36 | .719 |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | 3.57 | 0.42 | มาก | 3.55 | 0.54 | มาก | 0.16 | .874 |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | 3.30 | 0.65 | ปานกลาง | 3.16 | 0.82 | ปานกลาง | 0.87 | .384 |
| 4. ด้านสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ | 3.74 | 0.47 | มาก | 3.93 | 0.61 | มาก | 1.40 | .163 |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | 3.70 | 0.52 | มาก | 3.59 | 0.48 | มาก | 0.79 | .431 |
| 6. ด้านประสิทธิผล | 3.31 | 0.43 | ปานกลาง | 3.24 | 0.56 | ปานกลาง | 0.59 | .554 |
| 7. ด้านระบบการประเมิน สัมฤทธิ์ผล | 3.57 | 0.67 | มาก | 3.50 | 0.82 | ปานกลาง | 0.41 | .680 |
| 8. ด้านทัศนคติและ พฤติกรรม | 3.80 | 0.53 | มาก | 3.93 | 0.52 | มาก | 0.84 | .398 |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการ บริการประชาชน | 3.85 | 0.58 | มาก | 3.66 | 0.72 | มาก | 1.16 | .247 |
| 10. ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเองและงาน | 3.83 | 0.63 | มาก | 3.73 | 0.70 | มาก | 0.55 | .583 |
| โดยรวม | 3.66 | 0.34 | มาก | 3.62 | 0.41 | มาก | 0.36 | .715 |

จากตารางที่ 19 พบว่าการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากร
จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังนี้

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านระบบคุณธรรม และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผลที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.31$) และด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.30$)

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ และด้านทัศนคติและพฤติกรรม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.73$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.59$) และด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X} = 3.50$) ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.24$) และด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.16$)

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานประกอบการ

| | สถานะบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------|-------------------|---------------|-------|-------------------|-----------------|------|-------------------|-------------------|
| | ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ | | | พนักงานราชการ | | | ลูกจ้างชั่วคราว | | | |
| | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับการดำเนินงาน | ระดับการดำเนินงาน |
| การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | |
| 1. ด้านการนิเทศงาน | 3.97 | 0.31 | มาก | 3.87 | 0.440 | มาก | 3.88 | 0.46 | มาก | มาก |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | 3.66 | 0.51 | มาก | 3.70 | 0.44 | มาก | 3.53 | 0.41 | มาก | มาก |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | 3.25 | 0.75 | ปานกลาง | 3.43 | 0.46 | ปานกลาง | 3.26 | 0.56 | ปานกลาง | ปานกลาง |
| 4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ | 3.86 | 0.56 | มาก | 3.80 | 0.48 | มาก | 3.73 | 0.47 | มาก | มาก |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | 3.58 | 0.47 | มาก | 3.76 | 0.54 | มาก | 3.69 | 0.51 | มาก | มาก |
| 6. ด้านประสิทธิภาพ | 3.19 | 0.54 | ปานกลาง | 3.34 | 0.38 | ปานกลาง | 3.31 | 0.45 | ปานกลาง | ปานกลาง |
| 7. ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล | 3.51 | 0.68 | มาก | 3.69 | 0.71 | มาก | 3.55 | 0.67 | มาก | มาก |
| 8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม | 3.86 | 0.59 | มาก | 3.81 | 0.54 | มาก | 3.81 | 0.52 | มาก | มาก |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน | 3.62 | 0.68 | มาก | 3.78 | 0.61 | มาก | 3.88 | 0.57 | มาก | มาก |
| 10. ด้านความรับผิดชอบตนเองและงาน | 3.83 | 0.54 | มาก | 4.01 | 0.62 | มาก | 3.77 | 0.64 | มาก | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.36 | มาก | 3.72 | 0.35 | มาก | 3.64 | 0.34 | มาก | มาก |

จากตารางที่ 20 พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานะบุคลากร ปรากฏดังนี้

บุคลากรที่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.66$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.58$) และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.25$) และด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.19$)

บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.81$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.70$) และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.43$) และด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.34$)

บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงานและด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.73$) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ($\bar{X} = 3.55$) และด้านระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.31$) และด้านระบบจริยธรรม ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามสถานะบุคลากร

| การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร | S.S. | df | MS | F | sig |
|---------------------------------|--------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านการนิเทศงาน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .159 | 2 | .079 | .396 | .674 |
| ภายในกลุ่ม | 43.763 | 218 | .201 | | |
| รวม | 43.922 | 220 | | | |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.045 | 2 | .522 | 2.890 | .058 |
| ภายในกลุ่ม | 39.395 | 218 | .181 | | |
| รวม | 40.440 | 220 | | | |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.030 | 2 | .515 | 1.616 | .201 |
| ภายในกลุ่ม | 69.518 | 218 | .319 | | |
| รวม | 70.548 | 220 | | | |
| 4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .401 | 2 | .200 | .860 | .425 |
| ภายในกลุ่ม | 50.797 | 218 | .233 | | |
| รวม | 51.198 | 220 | | | |
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .403 | 2 | .202 | .758 | .470 |
| ภายในกลุ่ม | 57.980 | 218 | .266 | | |
| รวม | 58.383 | 220 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร | S.S | df | MS | F | sig |
|---|---------|-----|------|-------|------|
| 6. ด้านประสิทธิผล | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .297 | 2 | .148 | .754 | .472 |
| ภายในกลุ่ม | 42.874 | 218 | .197 | | |
| รวม | 43.170 | 220 | | | |
| 7. ด้านระบบการประเมิน สัมฤทธิ์ผล | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .705 | 2 | .352 | .768 | .465 |
| ภายในกลุ่ม | 100.012 | 218 | .459 | | |
| รวม | 100.717 | 220 | | | |
| 8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .046 | 2 | .023 | .082 | .922 |
| ภายในกลุ่ม | 61.113 | 218 | .280 | | |
| รวม | 61.158 | 220 | | | |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการ ประชาชน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.290 | 2 | .645 | 1.853 | .159 |
| ภายในกลุ่ม | 75.865 | 218 | .348 | | |
| รวม | 77.154 | 220 | | | |
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเองและงาน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.885 | 2 | .943 | 2.373 | .096 |
| ภายในกลุ่ม | 86.581 | 218 | .397 | | |
| รวม | 88.467 | 220 | | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| การดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร | S.S. | df | MS | F | sig |
|---|--------|-----|------|-------|------|
| โดยรวม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .211 | 2 | .106 | .884 | .415 |
| ภายในกลุ่ม | 26.040 | 218 | .119 | | |
| รวม | 26.251 | 220 | | | |
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเองและงาน | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | 1.885 | 2 | .943 | 2.373 | .096 |
| ภายในกลุ่ม | 86.581 | 218 | .397 | | |
| รวม | 88.467 | 220 | | | |
| โดยรวม | | | | | |
| ระหว่างกลุ่ม | .211 | 2 | .106 | .884 | .415 |
| ภายในกลุ่ม | 26.040 | 218 | .119 | | |
| รวม | 26.251 | 220 | | | |

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรที่มีสถานะแตกต่างกันมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนจริงของบุคลากรแต่ละสถานะ แม้ว่าจำนวนแต่ละสถานะของบุคลากรจะแตกต่างกันมากแต่ได้จำแนกค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรไว้ตามตารางที่ 20 แล้ว

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

| ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | ความถี่ (คน) |
|---|--------------|
| 1. ด้านการนิเทศงาน | |
| 1.1 ควรให้ความสำคัญกับชุมชนและท้องถิ่นด้วยโดยให้คนในชุมชนหรือท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมกับการนิเทศงาน | 8 |
| 1.2 ควรมีวิธีการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบ โดยให้พิจารณาตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่การปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ | 5 |
| 2. ด้านระบบคุณธรรม | |
| 2.1 ควรปรับปรุงระบบการสอบคัดเลือกบุคคลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบ | 11 |
| 2.2 ควรใช้ข้อสอบจาก สำนักงาน กศน. ส่วนกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศมาเป็นข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน | 4 |
| 3. ด้านระบบจริยธรรม | |
| 3.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นเวลา | 7 |
| 3.2 ควรจัดอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้บุคลากรเป็นประจำ | 4 |
| 4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ | |
| 4.1 ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าตัวชี้วัด | 12 |
| 4.2 ควรนำผลการประเมินสมรรถนะมาพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและพิจารณาความดี ความชอบ | 9 |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | ความถี่ (คน) |
|---|--------------|
| 5. ด้านประสิทธิภาพ | |
| 5.1 ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่และพื้นที่การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกปี | 8 |
| 5.2 ควรมีการอบรมและส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร | 5 |
| 6. ด้านประสิทธิผล | |
| 6.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ | 10 |
| 6.2 ควรส่งเสริมการลาศึกษาต่อของบุคลากรและจัดหาทุนในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร | 7 |
| 7. ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล | |
| 7.1 ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้มีรูปแบบที่หลากหลาย | 9 |
| 7.2 ควรมีรางวัลจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจของบุคลากร | 6 |
| 8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม | |
| 8.1 ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร | 6 |
| 8.2 ควรนำบุคลากรที่มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาเป็นวิทยากรในการอบรมบุคลากร | 3 |
| 9. ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน | |
| 9.1 ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานในการให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากร | 14 |
| 9.2 ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง | 9 |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร | ความถี่ (คน) |
|--|--------------|
| 10. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน 10.1 ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนในการลงโทษบุคลากรที่ไม่มี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 8 |
| 10.2 หน่วยงานควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร และควรจัดอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อนที่ บุคลากรจะปฏิบัติงานทุกครั้ง | 4 |

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับ
ตามข้อที่มีความถี่มากไปน้อย ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ควรให้ความสำคัญกับชุมชนและท้องถิ่นด้วย โดยให้คนใน
ชุมชนหรือท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมกับการนิเทศงาน และควรมีวิธีการนิเทศที่หลากหลายรูปแบบ
โดยให้พิจารณาตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่การปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่
2. ด้านระบบคุณธรรม ควรปรับปรุงระบบการสอบคัดเลือกบุคคลโดยใช้
คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบ และควรใช้ข้อสอบจาก สำนักงาน กศน. ส่วนกลางที่เป็น
มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศมาเป็นข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน
3. ด้านระบบจริยธรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็น
วันลาและควรจัดอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้บุคลากรเป็นประจำ
4. ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีผล
การปฏิบัติงานต่ำกว่าตัวชี้วัด และควรนำผลการประเมินสมรรถนะมาพิจารณาการเลื่อนขั้น
เงินเดือน และพิจารณาความดี ความชอบ
5. ด้านประสิทธิภาพ ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่และพื้นที่การปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทุกปี และควรมีการอบรมและส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

6. ด้านประสิทธิผล ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมการลาศึกษาต่อของบุคลากรและจัดหาทุนในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร

7. ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และควรมีรางวัลจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจของบุคลากร

8. ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และควรมีบุคลากรที่มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี มาเป็นวิทยากรในการอบรมบุคลากร

9. ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานในการให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากร และควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

10. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนในการลงโทษบุคลากรที่ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และควรจัดอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ก่อนที่บุคลากรจะปฏิบัติงานทุกครั้ง