

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก แบ่งเป็น

1. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

2. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยด้วย (t-test)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(ดังแสดงในตาราง 2)

ตาราง 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ค่าร้อยละ
1. ชาย	36	26.7
2. หญิง	99	73.3
รวม	135	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตาราง 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	ความถี่	ค่าร้อยละ
1.ปริญญาตรี	99	73.3
2. สูงกว่าปริญญาตรี	36	26.7
รวม	135	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตาราง 4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ค่าร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	12	8.9
2. พนักงานครูปฏิบัติงานสอน	123	91.1
รวม	135	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานครูปฏิบัติงานสอน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก

(ดังแสดงในตาราง 5-6)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.95	0.43	มาก
2. การบริการที่ดี	3.87	0.47	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	3.69	0.47	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	4.09	0.48	มาก
เฉลี่ยรวม	3.86	0.39	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.95$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.69$ )

**ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์**

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.85	0.53	มาก
2.มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามแต่ละภารกิจของงาน	3.90	0.55	มาก
3.ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน	3.93	0.51	มาก
4.ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.07	0.58	มาก
5.การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน	3.95	0.55	มาก
6.การยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน	4.02	0.63	มาก
7.การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.64	มาก
8.การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.98	0.53	มาก
9.ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน	3.96	0.56	มาก
10.ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน	3.95	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม	3.95	0.43	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือการยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการบริการที่ดี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.62	มาก
2. เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถช่วยเหลือนักเรียนโดยทันที	3.96	0.67	มาก
3. นักเรียนสามารถพบโดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า	3.93	0.70	มาก
4. สามารถวางแผนแก้ไขปัญหานักเรียนรายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.60	มาก
5. เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหานักเรียน	3.87	0.57	มาก
6. เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล	3.81	0.60	มาก
7. เต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.04	0.63	มาก
8. สามารถประสานงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.89	0.68	มาก
9. สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี	3.86	0.67	มาก
10. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.71	มาก
11. เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน	3.61	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	3.87	0.47	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่

ผู้ปกครองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือเมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถช่วยเหลือนักเรียนโดยทันที ( $\bar{X} = 3.96$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเปิดโอกาสให้นักเรียนผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.61$ )

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการพัฒนาตนเอง**

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	3.72	0.63	มาก
2. การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อย	3.75	0.59	มาก
3. การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย	3.88	0.57	มาก
4. ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย	3.84	0.60	มาก
5. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย	3.83	0.51	มาก
6. การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.47	0.69	ปานกลาง
7. ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.37	0.68	ปานกลาง
8. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.29	0.72	ปานกลาง
9. การใช้ Computer เบื้องต้น	3.78	0.79	มาก
10. การใช้ Internet ในการสืบค้นข้อมูล	3.66	0.87	มาก
11. การใช้ e-mail ในการโต้ตอบเอกสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.44	0.97	ปานกลาง
12. การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ไลบรารีศึกษา ฯลฯ	3.68	0.73	มาก
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.57	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการพัฒนาตนเอง			
14. การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนา งาน	3.87	0.53	มาก
15. การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ใน การพัฒนางาน	3.84	0.55	มาก
เฉลี่ยรวม	3.69	0.47	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือการจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย ( $\bar{X} = 3.88$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการทำงานเป็นทีม			
1.การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น	4.00	0.56	มาก
2.การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.09	0.58	มาก
3.การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	4.11	0.57	มาก
4.ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.16	0.55	มาก
5.ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.16	0.57	มาก
6.การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท	4.01	0.58	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 135		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
7.ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน	4.07	0.54	มาก
8.การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.10	0.55	มาก
เฉลี่ยรวม	4.09	0.48	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือการยอมรับข้อติกลงของทีมงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.00$ )



**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก**

**1. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ (ดังแสดงในตาราง 10 – 14)**

**ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน**

รายการ	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 99)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.09	0.47	3.89		
2.การบริการที่ดี	4.10	0.46	3.79	0.45	3.52	0.78
3.การพัฒนาตนเอง	3.88	0.55	3.62	0.42	2.89	0.19
4.การทำงานเป็นทีม	4.23	0.52	4.03	0.46	2.14	0.14
เฉลี่ยรวม	4.04	0.41	3.80	0.36	3.36	0.57

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในรายชื่อ แสดงดังตาราง 11-14

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 99)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	3.81		
2.มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามแต่ละภารกิจของงาน	4.08	0.55	3.83	0.54	2.43	0.53
3.ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน	3.97	0.56	3.91	0.50	0.63	0.88
4.ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.22	0.64	4.01	0.54	1.78	0.01*
5.การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา งาน	4.11	0.57	3.89	0.53	2.10	0.64
6.การยึดหลักการประหยัดในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.70	3.97	0.60	1.62	0.13
7.การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.69	3.78	0.60	2.51	0.71
8.การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	4.11	0.57	3.93	0.50	1.79	0.23
9.ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.60	3.91	0.54	1.61	0.47
10.ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.55	3.90	0.58	1.65	0.60
เฉลี่ยรวม	4.09	0.47	3.89	0.40	2.37	0.62

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 4 ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ด้านการบริการที่ดี**

ด้านการบริการที่ดี	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 99)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่าง สม่ำเสมอ	4.06	0.63	3.78		
2. เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถ ช่วยเหลือนักเรียนโดยทันที	4.17	0.60	3.89	0.67	2.25	0.67
3. นักเรียนสามารถพบโดยไม่ต้องนัด หมายล่วงหน้า	4.14	0.72	3.85	0.68	2.17	0.60
4. สามารถวางแผนแก้ไขปัญหานักเรียน รายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.97	0.56	3.75	0.61	2.01	0.01*
5. เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหานักเรียน	4.00	0.53	3.82	0.57	1.62	0.04*
6. เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาใน การแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล	4.08	0.50	3.71	0.61	3.64	0.00*
7. เต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.19	0.58	3.99	0.65	1.67	0.76

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการบริการที่ดี	ชาย		หญิง		t	p-value
	(n = 36)		(n = 99)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8.สามารถประสานงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.22	0.68	3.77	0.64	3.60	0.90
9.สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี	4.08	0.65	3.78	0.66	2.38	0.07
10.เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.77	3.81	0.65	3.32	0.12
11.เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน	3.89	0.71	3.51	0.63	3.03	0.28
เฉลี่ยรวม	4.10	0.46	3.79	0.45	3.52	0.78

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 4 สามารถวางแผนแก้ไขปัญหานักเรียนรายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 5 เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และข้อ 6 เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 99)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	3.89	0.62	3.66		
2. การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อย	3.86	0.64	3.71	0.58	1.33	0.73
3. การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย	3.92	0.50	3.87	0.60	0.43	0.09
4. ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย	4.00	0.59	3.78	0.60	1.94	0.04*
5. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย	4.00	0.48	3.77	0.51	2.45	0.00*
6. การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.58	0.81	3.42	0.64	1.19	0.07
7. ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.50	0.81	3.32	0.62	1.19	0.02*
8. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.42	0.84	3.24	0.67	1.12	0.03*
9. การใช้ Computer เบื้องต้น	3.94	0.89	3.71	0.75	1.56	0.98
10. การใช้ Internet ในการสืบค้นข้อมูล	3.86	0.99	3.59	0.82	1.63	0.64
11. การใช้ e-mail ในการติดต่อเอกสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.69	1.17	3.34	0.87	1.65	0.01*

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย		หญิง		t	p-value
	(n = 36)		(n = 99)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
12. การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติ การทางคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา สื่อทัศนศึกษา ฯลฯ	3.92	0.87	3.60	0.65	2.30	0.58
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.59	3.80	0.53	3.90	0.31
14. การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน	4.11	0.52	3.78	0.51	3.36	0.32
15. การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน	4.22	0.54	3.70	0.48	5.41	0.93
เฉลี่ยรวม	3.88	0.55	3.61	0.42	2.89	0.19

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 4 ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย ข้อ 5 การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย ข้อ 7 ความชัดเจนในการอธิบาย และยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ ข้อ 8 การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ และข้อ 11 การใช้ e-mail ในการติดต่อเอกสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม เพศ ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 99)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1.การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับ ผู้อื่น	4.17	0.56	3.94		
2.การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.19	0.62	4.05	0.56	1.28	0.08
3.การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	4.28	0.57	4.05	0.56	2.08	0.09
4.ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	4.33	0.59	4.10	0.52	2.09	0.06*
5.ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตน	4.25	0.65	4.12	0.54	1.06	0.02*
6.การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้ เหมาะสมกับบทบาท	4.19	0.58	3.94	0.57	2.30	0.21
7.ความร่วมมือกับทีมงานในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.17	0.56	4.03	0.53	1.31	0.13
8.การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้ เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.28	0.57	4.04	0.53	2.19	0.03*
เฉลี่ยรวม	4.23	0.52	4.03	0.46	2.14	0.14

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ ด้านการทำงาน เป็นทีม โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 4 ความเต็มใจให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ข้อ 5 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

และข้อ 8 การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา (ดังแสดงในตาราง 15 - 19)**

**ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน**

รายการ	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.87	0.42	4.16		
2. การบริการที่ดี	3.83	0.46	3.96	0.51	1.40	0.61
3. การพัฒนาตนเอง	3.61	0.45	3.89	0.47	3.19	0.56
4. การทำงานเป็นทีม	4.05	0.47	4.19	0.50	1.46	0.32
เฉลี่ยรวม	3.80	0.37	4.02	0.40	3.00	1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในรายข้อ แสดงดังตาราง 16 - 19



ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
วุฒิทางการศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.77	0.47	4.08	0.60	3.19	0.63
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามแต่ลักษณะภารกิจของงาน	3.84	0.53	4.06	0.58	2.05	0.77
3. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน	3.86	0.53	4.11	0.40	2.58	0.06
4. ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.97	0.56	4.33	0.53	3.37	0.06
5. การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา งาน	3.87	0.55	4.17	0.51	2.85	0.83
6. การยึดหลักการประหยัดในการ ปฏิบัติงาน	3.96	0.65	4.19	0.52	1.94	0.78
7. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.79	0.64	4.06	0.58	2.19	0.06
8. การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.89	0.51	4.22	0.48	3.39	0.50
9. ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.53	4.22	0.54	3.48	0.47
10. ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.55	4.19	0.58	3.08	0.51
เฉลี่ยรวม	3.87	0.42	4.16	0.39	3.71	0.62

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

**ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านการบริการที่ดี**

ด้านการบริการที่ดี	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.62	4.00		
2. เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถ ช่วยเหลือนักเรียนโดยทันที	3.95	0.68	3.97	0.65	0.17	0.76
3. นักเรียนสามารถพบโดยไม่ต้องนัด หมายล่วงหน้า	3.92	0.68	3.94	0.75	0.18	0.40
4. สามารถวางแผนแก้ไขปัญหานักเรียน รายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.77	0.60	3.92	0.60	1.27	0.22
5. เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหานักเรียน	3.83	0.57	4.00	0.53	1.62	0.04*
6. เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาใน การแก้ไขปัญหานักเรียนเป็น รายบุคคล	3.75	0.61	3.97	0.56	2.01	0.01*
7. เต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.06	0.64	4.00	0.63	0.49	0.60

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการบริการที่ดี	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8.สามารถประสานงานภายใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.84	0.64	4.00	0.76	1.15	0.41
9.สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกได้เป็นอย่างดี	3.80	0.65	4.00	0.72	1.48	0.91
10.เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.71	4.02	0.70	1.01	0.34
11.เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน	3.56	0.67	3.75	0.65	1.50	0.18
เฉลี่ยรวม	3.83	0.46	3.96	0.51	1.40	0.61

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 1 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 5 เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และข้อ 6 เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
วุฒิทางการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของ ตนเอง	3.67	0.61	3.86	0.68	1.59	0.84
2. การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสม กับจุดเด่นจุดด้อย	3.69	0.58	3.92	0.60	2.01	0.10
3. การจับใจความ การสรุปความจาก การอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย	3.80	0.59	4.11	0.46	3.21	0.01*
4. ความชัดเจนในการอธิบาย และ ยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย	3.73	0.59	4.14	0.54	3.68	0.07
5. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ ภาษาไทย	3.74	0.51	4.08	0.44	3.88	0.00*
6. การจับใจความ การสรุปความจาก การอ่านและฟังในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.36	0.68	3.75	0.65	2.96	0.54
7. ความชัดเจนในการอธิบาย และ ยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.28	0.66	3.61	0.69	2.54	0.45
8. การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.20	0.68	3.53	0.77	2.36	0.09
9. การใช้ Computer เบื้องต้น	3.12	0.80	3.92	0.77	1.30	0.21
10. การใช้ Internet ในการสืบค้นข้อมูล	3.60	0.86	3.83	0.91	1.40	0.85
11. การใช้ e-mail ในการโต้ตอบเอกสาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.33	0.98	3.72	0.88	2.09	0.40

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	12. การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายและเหมาะสม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทาง คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทาง ภาษา สไลด์ทัศนศึกษา ฯลฯ	3.62	0.71	3.86		
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ร่วมงาน	3.87	0.57	4.06	0.58	1.69	0.65
14. การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน	3.80	0.51	4.06	0.53	2.55	0.20
15. การนำและการผลิตนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา งาน	3.79	0.58	3.97	0.45	1.96	0.00*
เฉลี่ยรวม	3.61	0.45	3.89	0.47	3.19	0.56

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 3 การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย ข้อ 5 การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย และข้อ 15 การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
วุฒิทางการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี (n = 99)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 36)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับ ผู้อื่น	3.95	0.56	4.14		
2. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.05	0.58	4.19	0.58	1.28	0.32
3. การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	4.09	0.57	4.17	0.56	0.68	0.70
4. ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	4.15	0.56	4.19	0.52	0.40	0.90
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.12	0.58	4.25	0.55	1.16	0.50
6. การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้ เหมาะสมกับบทบาท	3.95	0.58	4.17	0.56	1.95	0.41
7. ความร่วมมือกับทีมงานในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.02	0.53	4.19	0.52	1.68	0.19
8. การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้ เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.07	0.54	4.19	0.58	1.56	0.19
เฉลี่ยรวม	4.05	0.47	4.19	0.50	1.49	0.32

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้าน  
การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน  
(ดังแสดงในตาราง 20 - 24)

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.18	0.28	3.92		
2.การบริการที่ดี	4.16	0.31	3.84	0.48	2.27	0.07
3.การพัฒนาตนเอง	3.84	0.48	3.67	0.47	1.17	0.19
4.การทำงานเป็นทีม	4.35	0.39	4.06	0.49	2.03	0.81
เฉลี่ยรวม	4.09	0.32	3.84	0.39	2.14	0.23

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน โดย  
ภาพรวมพบว่า พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม มีความ  
คิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในรายชื่อ แสดงดังตาราง 21 - 24

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
	1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ วางแผนการปฏิบัติงาน	4.17	0.39	3.82		
2.มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามแต่ ลักษณะกิจของงาน	4.08	0.51	3.88	0.55	1.24	0.50
3.ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตาม แผน	4.03	0.29	3.91	0.53	1.11	0.12
4.ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน	4.42	0.51	4.03	0.57	2.24	0.29
5.การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนางาน	4.33	0.49	3.91	0.54	2.59	0.46
6.การยึดหลักการประหยัดในการ ปฏิบัติงาน	4.08	0.29	4.02	0.65	0.35	0.08
7.การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	4.00	0.60	3.85	0.64	0.80	0.24
8.การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.25	0.45	3.95	0.53	1.90	0.60
9.ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน	4.25	0.45	3.93	0.56	1.93	0.92



ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	10.ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.58	3.93		
เฉลี่ยรวม	4.18	0.28	3.92	0.44	2.02	0.24

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.51	3.83		
2. เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาสามารถ ช่วยเหลือนักเรียนโดยทันที	4.17	0.39	3.93	0.69	1.15	0.14
3. นักเรียนสามารถพบโดยไม่ต้องนัด หมายล่วงหน้า	4.08	0.51	3.91	0.71	0.82	0.08
4. สามารถวางแผนแก้ไขปัญหานักเรียน รายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.51	3.80	0.61	0.65	0.10
5. เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหานักเรียน	4.00	0.00	3.86	0.59	2.59	0.00*
6. เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาใน การแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล	4.08	0.51	3.78	0.61	1.67	0.08
7. เต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่ ผู้ปกครองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.42	0.51	4.01	0.63	2.16	0.56
8. สามารถประสานงานภายใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.50	0.52	3.83	0.66	3.41	0.90
9. สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกได้เป็นอย่างดี	4.42	0.51	3.80	0.66	3.11	0.73

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านการบริการที่ดี	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	10.เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.65	3.89		
11.เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน	3.75	0.62	3.59	0.68	0.77	0.32
เฉลี่ยรวม	4.16	0.31	3.84	0.47	2.27	0.07

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นข้อ 5 เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1.การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.17	0.72	3.67		
2.การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสม กับจุดเด่นจุดด้อย	4.00	0.60	3.72	0.59	1.54	0.08
3. การจับใจความ การสรุปความจาก การอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย	4.08	0.51	3.86	0.58	1.28	0.34
4.ความชัดเจนในการอธิบาย และ ยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย	4.17	0.58	3.80	0.60	2.01	0.62
5.การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ ภาษาไทย	4.08	0.51	3.80	0.51	1.81	0.38
6.การจับใจความ การสรุปความจากการ อ่านและฟังในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.58	0.67	3.46	0.69	0.61	0.79
7.ความชัดเจนในการอธิบาย และ ยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.42	0.79	3.37	0.67	0.25	0.48
8.การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.33	0.78	3.28	0.72	0.22	0.84
9.การใช้ Computer เบื้องต้น	3.67	0.89	3.78	0.78	0.47	0.58
10.การใช้ Internet ในการสืบค้นข้อมูล	3.67	0.98	3.66	0.87	0.03	0.82
11.การใช้ e-mail ในการโต้ตอบเอกสาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.42	1.00	3.44	0.97	0.08	0.99

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	12. การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายและเหมาะสม เช่น ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทาง คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทาง ภาษา สื่อทัศนศึกษา ฯลฯ	4.08	0.67	3.64		
13. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ร่วมงาน	4.00	0.60	3.91	0.57	0.51	0.69
14. การวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน	4.08	0.51	3.85	0.53	1.49	0.47
15. การนำและการผลิตนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ พัฒนางาน	3.83	0.58	3.84	0.55	0.02	0.94
เฉลี่ยรวม	3.84	0.48	3.67	0.47	1.17	0.67

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ  
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 12)		พนักงานครู ปฏิบัติงาน สอน (n = 123)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับ ผู้อื่น	4.17	0.39	3.98		
2. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.42	0.51	4.06	0.58	2.08	0.36
3. การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน	4.33	0.49	4.09	0.57	1.42	0.63
4. ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	4.25	0.45	4.15	0.67	0.57	0.74
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตน	4.58	0.51	4.11	0.56	2.79	0.41
6. การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้ เหมาะสมกับบทบาท	4.33	0.49	3.98	0.58	2.07	0.42
7. ความร่วมมือกับทีมงานในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.33	0.49	4.04	0.53	1.82	0.30
8. การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้ เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.42	0.51	4.07	0.55	2.09	0.26
เฉลี่ยรวม	4.35	0.39	4.06	0.48	2.03	0.81

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ