

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	72	23.7
หญิง	232	76.3
รวม	304	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	49	16.1
30 - 39 ปี	149	49.0
40 - 49 ปี	87	28.6
50 ปีขึ้นไป	19	6.3
รวม	304	100

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	15	4.93
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	12	3.94
หัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้าฝ่าย	44	14.47
ครูผู้สอน	233	76.66
รวม	304	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	97	31.9
5 – 9 ปี	65	21.4
10 – 14 ปี	81	26.6
15 – 19 ปี	44	14.5
20 ปีขึ้นไป	17	5.6
รวม	304	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	254	83.6
ปริญญาโท	48	15.8
ปริญญาเอก	2	0.7
รวม	35	100.0

จากตารางที่ 17 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 76.3

พิจารณาด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 6.3 ตามลำดับ

พิจารณาด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 76.66 รองลงมาเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ / หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 14.47 และเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.93 และ 3.94 ตามลำดับ

พิจารณาด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาเป็นระหว่าง 10 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระหว่าง 5 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 ระหว่าง 15-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ 5.6 ตามลำดับ

พิจารณาวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.6 รองลงมา มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.8 วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก จำแนกตามภาพรวมรายด้าน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก โดยภาพรวมและรายด้านทั้งหมด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด การบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การพัฒนาปัจเจกบุคคล	4.17	0.51	มาก
2. การพัฒนาอาชีพ	4.11	0.64	มาก
3. การพัฒนาองค์การ	4.25	0.63	มาก
รวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.63$) รองลงมา คือด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.51$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.64$)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกโดยภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด การบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์	ผู้บริหาร			ครู			t
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	
1. การพัฒนาปัจเจกบุคคล	4.23	0.54	มาก	4.15	0.51	มาก	.433
2. การพัฒนาอาชีพ	4.11	0.73	มาก	4.11	0.61	มาก	.158
3. การพัฒนาองค์การ	4.29	0.62	มาก	4.23	0.63	มาก	.497
รวม	4.21	0.57	มาก	4.17	0.53	มาก	.683

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล

การพัฒนาปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีระบบที่เสี่ยงในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน	4.19	0.87	มาก
2. หน่วยงานจัดให้มีการสอนแนะทำให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและส่งเสริมความเอาใจใส่ดูแลและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.31	0.73	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรเข้าใจความหลากหลายของงาน ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติในงานด้านต่างๆ กว้างขวางมากขึ้น นำไปสู่ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร	4.00	0.96	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิทำให้เกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.01	0.77	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การพัฒนาปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา (Seminar) ทำให้มีโอกาสช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับรู้ถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพัน ก่อให้เกิดมิตรภาพในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน	4.07	0.80	มาก
6. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันในเรื่องต่างๆ	4.05	0.82	มาก
7. หน่วยงานของท่านจัดให้มี กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความรู้ลึก รู้จริงในเชิงปฏิบัติมากขึ้น	3.89	0.90	มาก
8. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรด้วยปิยวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร	4.46	0.64	มาก
9. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน	3.69	0.98	มาก
10. หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรทำหน้าที่คณะกรรมการทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้นำและมีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.96	0.88	มาก
11. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยหน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น ห้องสมุด วารสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	4.06	0.79	มาก
12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่า ความเป็นมนุษย์ทั้งคุณค่าการนับถือตนเองและผู้อื่น	4.47	0.64	มาก
13. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนค้นพบตนเองมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนไปสู่คุณค่าอันสูงสุด คือความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีอิสรภาพในทางจิตวิญญาณ มีความสุขและความสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	4.38	0.72	มาก
14. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดมาจากภายในตัวผู้เรียน ผู้เรียนสามารถสร้างทางเลือกด้วยตนเองได้	4.40	0.63	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การพัฒนาปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
15. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เรียนรู้ อย่างบูรณาการในองค์รวมของชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.41	0.67	มาก
16. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครู มุ่งวัดและประเมินผลจากองค์รวมในคุณลักษณะของผู้เรียน หรือพัฒนาการตามสภาพจริงของผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างสอดคล้องกับ รูปแบบ สาระและกระบวนการเรียนรู้ที่จัด	4.36	0.65	มาก
17. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูเปิด โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลตนเองเพื่อการได้รู้จักตัวเอง มากขึ้น	4.15	0.72	มาก
รวม	4.17	0.51	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานจัดให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งคุณค่าการนับถือตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรด้วยปิยวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) ส่วน หน่วยงานจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล

การพัฒนาปัจเจกบุคคล	ผู้บริหาร		ครู			t	
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.		การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีระบบที่เสี่ยงในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน	3.99	1.06	มาก	4.25	0.79	มาก	.009
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสอนแนะทำให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและส่งเสริมความเอาใจใส่ดูแลและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.27	0.81	มาก	4.33	0.71	มาก	.174
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรเข้าใจความหลากหลายของงาน ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติในงานด้านต่างๆ กว้างขวางมากขึ้น นำไปสู่ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร	3.90	1.17	มาก	4.03	0.88	มาก	.004*
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิทำให้เกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.89	0.77	มาก	4.06	0.77	มาก	.732
5. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา (Seminar) ทำให้มีโอกาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับรู้ถึงความรู้สึกซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันก่อให้เกิดมิตรภาพในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงาน	4.20	0.86	มาก	4.03	0.78	มาก	.034
6. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันในเรื่องต่างๆ	4.24	0.87	มาก	4.00	0.80	มาก	.034
7. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความรู้ลึก รู้จริงในเชิงปฏิบัติมากขึ้น	3.82	1.00	มาก	3.92	0.86	มาก	.032
8. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรด้วยปียวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร	4.52	0.65	มากที่สุด	4.46	0.64	มาก	.996
9. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน	3.81	0.83	มาก	3.65	1.02	มาก	.004*
10. หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรทำหน้าที่คณะกรรมการทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้นำและมีความรู้ลึกกับผิดชอบร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	4.00	0.86	มาก	3.94	0.88	มาก	.880

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การพัฒนาปัจเจกบุคคล	ผู้บริหาร		ครู			t	
	\bar{X}_1	S.D.	การ แปลผล	\bar{X}_2	S.D.		การ แปลผล
11. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองโดยหน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น นื่องสมุด วารสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	4.22	0.76	มาก	4.00	0.80	มาก	.169
12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งคุณค่าการนับถือตนเองและผู้อื่น	4.52	0.60	มากที่สุด	4.45	0.65	มาก	.307
13. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนค้นพบตนเองมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนไปสู่คุณค่าอันสูงสุด คือความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีอิสรภาพในทางจิตวิญญาณ มีความสุขและความสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	4.49	0.65	มาก	4.35	0.73	มาก	.449
14. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดมาจากภายในตัวผู้เรียน ผู้เรียนสามารถสร้างทางเลือกด้วยตนเองได้	4.52	0.61	มากที่สุด	4.37	0.64	มาก	.562
15. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างบูรณาการในองค์รวมของชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.56	0.60	มากที่สุด	4.37	0.70	มาก	.057
16. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูมุ่งวัดและประเมินผลจากองค์รวมในคุณลักษณะของผู้เรียนหรือพัฒนาการตามสภาพจริงของตัวผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับรูปแบบ สาระและกระบวนการเรียนรู้ที่จัด	4.55	0.60	มากที่สุด	4.30	0.64	มาก	.603
17. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ส่งเสริมครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลตนเองเพื่อการได้รู้จักตัวเองมากขึ้น	4.32	0.75	มาก	4.09	0.71	มาก	.035
รวม	4.23	0.53	มาก	4.15	0.51	มาก	.433

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่หน่วยงานจัดให้ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างบูรณาการในองค์รวมของชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้ต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานจัดให้ ส่งเสริมครูมุ่งวัดและประเมินผลจากองค์รวมในคุณลักษณะของผู้เรียนหรือพัฒนาการตามสภาพจริงของตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างสอดคล้องกับรูปแบบ สาระและกระบวนการเรียนรู้ที่จัด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.60) ส่วน หน่วยงานจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.83)

สำหรับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรด้วยปิยวาจา ความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) รองลงมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานจัดให้ ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งคุณค่า การนับถือตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ส่วน หน่วยงานจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.02)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียน ทางเลือกด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ หน่วยงานจัดให้มีการหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรเข้าใจความหลากหลายของงาน ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติในงานด้านต่างๆ กว้างขวางมากขึ้น นำไปสู่ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร และหน่วยงานจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆ ที่นอกเหนือไปจากที่พบเห็นได้ภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการสำรวจและประเมินตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.11	0.83	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการสำรวจและประเมินตนเองของบุคลากร	4.15	0.82	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบว่า ความรู้ ทักษะ ที่ได้จากประเมินตนเองของบุคลากรมีความเหมาะสมกับแผนขององค์กรหรือไม่ เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน	3.89	0.82	มาก
4. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ผลการประเมินความเป็นไปได้ และตรวจสอบเพื่ออภิปรายร่วมกับบุคลากรในสิ่งที่สามารถพัฒนา ร่วมกันได้	3.78	0.98	มาก
5. หน่วยงานของท่านกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานร่วมกับหน่วยงานทำให้ท่านมีมุ่งมั่นในการทำงานและเชื่อมั่นว่า จะประสบความสำเร็จ	4.09	0.79	มาก
6. การกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานทำให้บุคลากรรู้จักปรับตัว เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.16	0.76	มาก
7. ท่านคิดว่า การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาชีพช่วยสร้างเจตคติ ค่านิยม ที่พึงประสงค์ร่วมกับเป้าหมายและปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน	4.22	0.71	มาก
8. แผนพัฒนาอาชีพของหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานและการ เรียนรู้เป็นทีม	4.23	0.85	มาก
9. หน่วยงานของท่านยึดหลักความเท่าเทียมและยุติธรรมในการการ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.21	0.74	มาก
10. ระหว่างการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหาร ให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุผล ตามเป้าหมาย	4.27	0.72	มาก
รวม	4.11	0.64	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการ

พัฒนาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระหว่างการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ แผนพัฒนาอาชีพของหน่วยงานส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.85) ส่วนหน่วยงานเผยแพร่ผลการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบเพื่ออภิปรายร่วมกับบุคลากรในสิ่งที่สามารถพัฒนาร่วมกันได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร		การแปลผล	ครู		การแปลผล	t
	\bar{X}_1	S.D.		\bar{X}_2	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.11	0.90	มาก	4.12	0.81	มาก	.224
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการสำรวจและประเมินตนเองของบุคลากร	4.17	0.95	มาก	4.15	0.77	มาก	.014
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบว่าความรู้ ทักษะ ที่ได้จากประเมินตนเองของบุคลากรมีความเหมาะสมกับแผนขององค์กรหรือไม่ เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน	3.70	1.04	มาก	3.95	0.73	มาก	.000*
4. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ผลการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบเพื่ออภิปรายร่วมกับบุคลากรในสิ่งที่สามารถพัฒนาร่วมกันได้	3.75	1.01	มาก	3.79	0.97	มาก	.476
5. หน่วยงานของท่านกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานร่วมกับหน่วยงานทำให้ท่านมีมุ่งมั่นในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จ	3.96	0.99	มาก	4.13	0.72	มาก	.014
6. การกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานทำให้บุคลากรรู้จักปรับตัวเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.13	0.86	มาก	4.17	0.76	มาก	.435
7. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาชีพช่วยสร้างเจตคติ ค่านิยม ที่พึงประสงค์ร่วมกับเป้าหมายและปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน	4.21	0.75	มาก	4.23	0.70	มาก	.467
8. แผนพัฒนาอาชีพของหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม	4.28	0.97	มาก	4.22	0.80	มาก	.202

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร			ครู			t
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	
8. แผนพัฒนาอาชีพของหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม	4.28	0.97	มาก	4.22	0.80	มาก	.202
9. หน่วยงานของท่านยึดหลักความเท่าเทียมและยุติธรรมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.64	มาก	4.15	0.75	มาก	.823
10. ระหว่างการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.34	0.79	มาก	4.23	0.69	มาก	.068
รวม	4.11	0.73	มาก	4.11	0.60	มาก	.158

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานยึดหลักความเท่าเทียมและยุติธรรมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ระหว่างการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.79) ส่วน หน่วยงานเผยแพร่ผลการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบเพื่ออภิปรายร่วมกับบุคลากรในสิ่งที่สามารถพัฒนา ร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.01)

สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาชีพช่วยสร้าง เจตคติ ค่านิยมที่พึงประสงค์ ร่วมกับเป้าหมายและปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) และระหว่างการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำบุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ แผนพัฒนาอาชีพของหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80)

ส่วน หน่วยงานเผยแพร่ผลการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบเพื่ออภิปรายร่วมกับบุคลากร ในสิ่งที่สามารถพัฒนาร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.97)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียน ทางเลือกด้านการพัฒนาอาชีพ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีการประเมินความเป็นไปได้และตรวจสอบว่าความรู้ ทักษะ ที่ได้จากประเมินตนเอง ของบุคลากรมีความเหมาะสมกับแผนขององค์การหรือไม่ เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก ด้านการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการวินิจฉัยองค์การเพื่อค้นพบปัญหาและ โอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย ขององค์การกับความต้องการของบุคลากร	3.96	0.89	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยองค์การทำให้ บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้	4.11	0.86	มาก
3. การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การทำให้หน่วยงาน ของท่านเกิดบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน	4.21	0.82	มาก
4. ท่านคิดว่าความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในการตัดสินใจ พิจารณากลยุทธ์และแผนพัฒนาองค์การช่วยสร้างพลังอำนาจ กระตุ้น ความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น	4.29	0.74	มาก
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินการ ตามกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การ	4.32	0.71	มาก
6. การดำเนินการพัฒนาองค์การมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	4.22	0.73	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

การพัฒนาองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
7. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้วยอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.41	0.73	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรม ตรวจสอบได้	4.28	0.81	มาก
9. ผู้บริหารใช้ปรีชาญาณในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ	4.43	0.67	มาก
10. ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับจากความคิดเห็นของบุคลากรมาใช้ในการแก้ไขการทำงานและปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ	4.31	0.76	มาก
รวม	4.25	0.63	มาก

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การ พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ปรีชาญาณในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้วยอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) ส่วน หน่วยงานมีการวินิจฉัยองค์การเพื่อค้นพบปัญหาและโอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ	ผู้บริหาร		การแปลผล	ครู		t	
	\bar{X}_1	S.D.		\bar{X}_2	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีการวินิจฉัยองค์การเพื่อค้นพบปัญหาและโอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคลากร	3.98	0.98	มาก	3.95	0.87	มาก	.873

ตารางที่ 25 (ต่อ)

การพัฒนาองค์การ	ผู้บริหาร			ครู			t
	\bar{X}_1	S.D.	การ แปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การ แปลผล	
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยองค์การ ทำให้บุคลากรเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้	4.04	0.98	มาก	4.12	0.82	มาก	.708
3. การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การทำให้ หน่วยงานของท่านเกิดบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.06	0.98	มาก	4.26	0.76	มาก	.106
4. ท่านคิดว่าความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในการตัดสินใจ พิจารณากลยุทธ์และแผนพัฒนาองค์การช่วยสร้างพลังอำนาจ กระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น	4.25	0.76	มาก	4.30	0.73	มาก	.661
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในการ ดำเนินการตามกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์การ	4.41	0.65	มาก	4.29	0.73	มาก	.485
6. การดำเนินการพัฒนาองค์การมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแรง บันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	4.39	0.64	มาก	4.17	0.75	มาก	.716
7. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน เชิงบวกให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้วยอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.59	0.55	มาก ที่สุด	4.36	0.77	มาก	.010
8. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐาน ของความถูกต้อง ยุติธรรม ตรวจสอบได้	4.42	0.80	มาก	4.24	0.81	มาก	.813
9. ผู้บริหารใช้ปรีชาญาณในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ	4.51	0.56	มาก ที่สุด	4.40	0.70	มาก	.024
10. ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับจากความคิดเห็นของบุคลากรมาใช้ ในการแก้ไขการทำงานและปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ	4.31	0.82	มาก	4.31	0.75	มาก	.911
รวม	4.30	0.62	มาก	4.24	0.63	มาก	.497

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การ พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้วยอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ปรีชาญาณในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 4.51$

, S.D. = 0.56) ส่วน หน่วยงานมีการวินิจฉัยองค์การเพื่อค้นพบปัญหาและโอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.98)

สำหรับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ปียวจาในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศในการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาด้วยอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) ส่วน หน่วยงานมีการวินิจฉัยองค์การเพื่อค้นพบปัญหาและโอกาสในการพัฒนาองค์การที่มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.87)

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกด้านการพัฒนาองค์การ โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน