

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท

คือ

1. แบบสอบถาม
2. แบบศึกษาเอกสาร

1. แบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดง
เพศ ตำแหน่งในปัจจุบัน วุฒิกการศึกษาสูงสุด อาชีพการ และประสบการณ์ด้านการบริหาร
ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน
ตามขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ								
1) ชาย	40	90.91	78	100.00	23	79.31	141	93.38
2) หญิง	4	9.09	0	0	6	20.69	10	6.62
2. ตำแหน่งในปัจจุบัน								
1) ครูใหญ่	10	22.73	0	0	0	0	10	6.62
2) อาจารย์ใหญ่	34	77.27	26	33.33	0	0	60	39.74
3) ผู้อำนวยการ	0	0	52	66.67	29	100.00	81	53.64
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด								
1) ปริญญาตรี	35	79.55	63	80.77	23	79.31	121	80.13
2) ปริญญาโท	9	20.45	14	17.95	6	20.69	29	19.21
3) สูงกว่าปริญญาโท	0	0	1	1.28	0	0	1	0.66
4. อายุราชการ								
1) น้อยกว่า 11 ปี	1	2.27	0	0	0	0	1	0.66
2) 11 - 20 ปี	27	61.36	20	25.64	1	3.45	48	31.79
3) 21 - 30 ปี	13	29.55	47	60.26	11	37.93	71	47.02
4) มากกว่า 30 ปี	3	6.82	11	14.10	17	58.62	31	20.53

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ด้านการบริหาร								
1) 1 - 5 ปี	24	54.55	9	11.54	0	0	33	21.85
2) 6 - 10 ปี	9	20.45	20	25.64	1	3.45	30	19.87
3) 11 - 15 ปี	6	13.64	18	23.08	8	27.59	32	21.19
4) 16 - 20 ปี	4	9.09	21	26.92	8	27.59	33	21.85
5) มากกว่า 20 ปี	1	2.27	10	12.82	12	41.38	23	15.23

จากตารางที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.91 เป็นเพศหญิงร้อยละ 9.09 โรงเรียนขนาดกลางเป็นเพศชายร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นเพศชาย 79.31 เป็นเพศหญิงร้อยละ 20.69 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นเพศชายร้อยละ 93.38 เป็นเพศหญิงร้อยละ 6.62

ตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ครูใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 22.73 อาจารย์ใหญ่คิดเป็นร้อยละ 77.27 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตำแหน่งอาจารย์ใหญ่คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 66.67 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ตำแหน่งผู้อำนวยการร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 6.62, 39.74 และ 53.64 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กวุฒิการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.55 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.45 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางวุฒิการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.77 ปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 17.95 และสูงกว่าปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 1.28 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 79.31 ปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 20.69 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 80.13, 19.21 และ 0.66 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.27, 61.36, 29.55 และ 6.82 ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางอายุราชการ 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.64, 60.26 และ 14.10 ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่อายุราชการ 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.45, 37.93 และ 58.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.66, 31.79, 47.02 และ 20.53 ตามลำดับ

ประสบการณ์ด้านการบริหาร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กประสบการณ์ด้านการบริหารส่วนมาก ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงไปคือ 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.45, 13.64, 9.09 และ 2.27 ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54, 25.64, 23.08, 26.92 และ 12.82 ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมาก ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป คือ ร้อยละ 41.38 รองลงไป คือ 11-15 ปี และ 16-20 ปี เท่ากันคือร้อยละ 27.59 และ 6-10 ปีร้อยละ 3.45 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.85, 19.87, 21.19, 21.85 และ 15.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนจัดให้มีการ สำรวจความต้องการของ บุคลากรในการพัฒนาโดย วิธีใด								
1) การประชุม	41	93.18	73	93.59	27	93.10	141	93.38
2) การสำรวจ	25	56.82	53	67.95	20	68.97	98	64.90
3) การสังเกต	22	50.00	32	41.03	17	58.62	71	47.02
4) การสัมภาษณ์	20	45.45	28	35.90	11	37.93	59	39.07
5) การสัมภาษณ์	15	34.09	41	52.56	17	58.62	73	48.34
6) อื่น ๆ	5	11.36	10	12.82	3	10.34	18	11.92

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. โรงเรียนได้กำหนดความ ต้องการจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรลักษณะใด บ้าง								
1) ความต้องการจำเป็น ส่วนบุคคล	22	50.00	46	58.97	16	55.17	84	55.63
2) ความต้องการจำเป็น ของกลุ่มบุคคล	23	52.27	56	71.79	22	75.86	101	66.89
3) ความต้องการจำเป็น ของโรงเรียน	42	95.45	71	91.03	28	96.55	141	93.38
4) อื่น ๆ	3	6.82	8	10.26	2	6.90	13	8.61
3. ความมุ่งหมายในการ กำหนดความต้องการได้ รับการพัฒนส่วนบุคคล เพื่อการพัฒนาด้านใดบ้าง								
1) เพื่อความก้าวหน้าใน การทำงาน	34	77.27	61	78.21	27	93.10	122	80.79
2) เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากร	21	47.73	39	50.00	18	62.07	78	51.66
3) เพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น	44	100.00	77	98.72	27	93.10	148	98.01

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4) เพื่อส่งเสริมและ สร้างขวัญในการ ปฏิบัติงาน	37	84.09	70	89.74	24	82.76	131	86.75
5) อื่น ๆ	1	2.27	3	3.85	3	10.34	7	4.64
4. โรงเรียนได้นำข้อมูลใด บ้างมาใช้ในการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร								
1) แบบรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	34	77.27	60	76.92	22	75.86	116	76.82
2) แบบบันทึกการนิเทศ การสอนของหัวหน้า หมวดวิชา	12	27.27	33	42.31	17	58.62	62	41.06
3) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน	33	75.00	50	64.10	22	75.86	105	69.54
4) ข้อมูลจากฝ่ายพัฒนา บุคลากร	18	70.91	40	51.28	18	62.07	76	50.33
5) ระบบข้อมูลของ โรงเรียน	35	79.55	53	67.95	21	72.41	109	72.19
6) อื่น ๆ	2	4.55	7	8.97	2	6.90	11	7.28

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนได้พิจารณาจาก ประเด็นใดบ้าง								
1) พิจารณาจากความ ต้องการของบุคลากร	31	70.45	56	71.79	20	68.97	107	70.86
2) พิจารณาจากความ ต้องการของผู้บริหาร	18	40.91	33	42.31	17	58.62	68	45.03
3) พิจารณาจากนโยบาย ของโรงเรียน	42	95.45	74	94.87	27	93.10	143	94.70
4) พิจารณาจากนโยบาย ของสำนักงานสามัญ ศึกษาจังหวัด	24	54.55	38	48.72	17	58.62	79	52.32
5) พิจารณาจากนโยบาย ของกรมสามัญศึกษา	41	93.18	70	89.74	28	96.55	139	92.05
6) พิจารณาจากงบประมาณ ของโรงเรียน	29	65.91	51	65.38	16	55.17	96	63.58
7) อื่น ๆ	1	2.27	6	7.69	1	3.45	8	5.30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_4 = 151$
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
6. ระบบข้อมูลของโรงเรียน ในปัจจุบัน เป็นประโยชน์ ต่อการวิเคราะห์ความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากรเพียงใด				
1) เป็นประโยชน์มาก	30 68.18	53 67.95	21 72.41	104 68.87
2) เป็นประโยชน์ปาน กลาง	10 22.73	25 32.05	6 20.69	41 27.15
3) เป็นประโยชน์น้อย	3 6.82	0 0	2 6.90	5 3.31
4) ไม่เป็นประโยชน์	1 2.27	0 0	0 0	1 0.66

จากตารางที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1. โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากสำรวจความต้องการโดยวิธีการประชุม คิดเป็นร้อยละ 93.18, 93.59, และ 93.10 ตามลำดับ รองลงมาคือวิธีการสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 56.82, 67.95 และ 68.97 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ส่วนมากใช้วิธีการประชุมคิดเป็นร้อยละ 93.38 รองลงมาคือ การสำรวจคิดเป็นร้อยละ 64.90 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ทำบันทึกเสนอ (จำนวน 8 คน) แบบสอบถาม (จำนวน 5 คน) ให้บุคลากรสรุปความต้องการทุกภาคเรียน (จำนวน 3 คน) และสรุปจากแบบประเมิน (จำนวน 2 คน)

ข้อ 2. โรงเรียนได้กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรพบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากกำหนดลักษณะความต้องการจำเป็นของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.45, 91.03 และ 96.55 ตามลำดับ รองลงมาคือ กำหนดลักษณะความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลคิดเป็นร้อยละ 52.27, 71.79 และ 75.86 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนมากกำหนดลักษณะความต้องการจำเป็นของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 93.38 รองลงมาคือ ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลคิดเป็นร้อยละ 66.89 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความต้องการของชุมชน (จำนวน 5 คน) ความต้องการผลงานทางวิชาการ (จำนวน 3 คน) ให้สอดคล้องกับนโยบายกลุ่มโรงเรียนและกรม (จำนวน 3 คน) ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับต่าง ๆ (จำนวน 2 คน)

ข้อ 3. ความมุ่งหมายในการกำหนดความต้องการได้รับการพัฒนาส่วนบุคคล พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางส่วนมากกำหนดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100.00 และ 98.72 ตามลำดับ รองลงมาคือ กำหนดเพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 84.09 และ 89.74 ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากกำหนดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 93.10 เท่ากัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากกำหนดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ 98.01 รองลงมาคือ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 86.75 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพื่อพัฒนาให้ส่งผลต่อนักเรียน (จำนวน 1 คน) เพื่อให้ทันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคม (จำนวน 2 คน) เพื่อพัฒนาองค์การ (จำนวน 3 คน) เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงาน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 4. โรงเรียนได้นำข้อมูลใดบ้างมาใช้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากใช้ระบบข้อมูลของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 79.55 รองลงมาคือ แบบรายงานผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 77.27 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาคือ ระบบข้อมูลของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.95 โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 75.86 เท่ากันเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 76.82 รองลงมาคือ ระบบข้อมูลของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 72.19 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 คน) การสัมมนาบุคลากรทั้งโรงเรียน (จำนวน 3 คน) จากการสัมภาษณ์ (จำนวน

2 คน) จากแบบสำรวจหรือแบบสอบถาม (จำนวน 3 คน) ภูมิหลังหรือประวัติส่วนตัว และการศึกษา (จำนวน 1 คน)

ข้อ 5. ในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนได้พิจารณาจากประเด็นใด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางส่วนมาก จากนโยบายของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 95.45 และ 94.87 ตามลำดับ รองลงมาคือพิจารณาจากนโยบายของกรมสามัญศึกษาคิดเป็นร้อยละ 93.18 และ 89.74 ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากพิจารณาจากนโยบายของกรมสามัญศึกษาคิดเป็นร้อยละ 96.55 รองลงมาคือ พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 93.10 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากพิจารณาจากนโยบายของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 94.70 รองลงมาพิจารณาจากนโยบายของกรมสามัญศึกษาคิดเป็นร้อยละ 92.05 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พิจารณาจากสภาพปัจจุบันและปัญหา (จำนวน 2 คน) ความจำเป็นของสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม (จำนวน 1 คน) พิจารณาจากระบบการทำงานและผลงานของบุคลากร (จำนวน 1 คน) พิจารณาจากจุดเน้นและมาตรการกรมสามัญศึกษา (จำนวน 1 คน) จากความต้องการของชุมชน (จำนวน 3 คน)

ข้อ 6. ระบบข้อมูลของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพียงใด พบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากระบุว่าเป็นประโยชน์มาก คิดเป็นร้อยละ 68.18, 67.95 และ 72.41 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เป็นประโยชน์มาก คิดเป็นร้อยละ 68.87

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 การวางแผนการพัฒนาศาลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาศาลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การวางแผน การพัฒนาศาลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ

7. โรงเรียนกำหนดงาน/

โครงการพัฒนาศาลากร

โดย

1) กำหนดเป็นโครงการ

ในแผนปฏิบัติงานประจำ

ปีของโรงเรียน

40	90.91	72	92.31	25	86.21	137	90.03
----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

2) กำหนดเป็นโครงการ

ตามแผนพัฒนาการ

ศึกษา 4 ระยะที่ 7

(พศ. 2535-2539)

12	27.27	23	29.49	8	27.59	43	28.48
----	-------	----	-------	---	-------	----	-------

3) กำหนดเป็นโครงการ

เฉพาะกิจ

15	34.09	35	44.87	14	48.26	64	42.38
----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

4) ไม่ได้กำหนดเป็น

โครงการ แต่มีการ

พัฒนาศาลากร

3	6.82	8	10.26	2	6.90	13	8.61
---	------	---	-------	---	------	----	------

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การวางแผน การพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5) ไม่มีการพัฒนาบุคลากร กรอย่างเห็นทางการ	2	4.55	2	2.56	1	3.45	5	3.31
6) อื่น ๆ	2	4.55	1	1.28	2	6.90	5	3.31
8. ผู้รับผิดชอบการวางแผน / ดำเนินการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียน คือ								
1) ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน	22	50.00	52	66.67	22	75.86	96	63.38
2) คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน	26	59.09	55	70.51	25	86.21	106	70.20
3) หัวหน้าหมวดวิชา / หัวหน้างาน	10	27.73	40	51.28	17	58.62	67	44.37
4) หัวหน้าฝ่าย / งาน พัฒนาบุคลากร	16	36.36	44	56.41	12	41.38	72	47.68
5) คณะกรรมการเฉพาะ กิจที่โรงเรียนแต่งตั้ง	8	18.18	16	20.51	9	31.03	33	21.85
6) ไม่มีผู้รับผิดชอบโดย ตรง	1	2.27	0	0	0	0	1	0.66
7) อื่น ๆ	4	9.09	4	5.13	2	6.90	10	6.62

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
การวางแผน การพัฒนาบุคลากร	จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ	
9. ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากรกลุ่มใด								
1) ครูอาจารย์เป็นรายบุคคล	10	22.73	30	38.46	14	48.28	54	35.76
2) ครูอาจารย์เป็นกลุ่ม	19	43.18	29	37.18	17	58.62	65	43.05
3) ครูอาจารย์รวมกันทั้งโรงเรียน	38	86.36	70	89.74	26	89.66	134	88.74
4) กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชา	10	22.73	34	43.59	16	55.17	60	39.74
10. ตามงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใด								
1) ความรู้	32	72.73	66	84.62	26	89.66	124	82.12
2) ทักษะ	30	68.18	59	75.64	23	79.31	112	74.17
3) ทศนคติ	31	70.45	68	87.18	25	86.21	124	82.12
4) นวัตกรรม	39	88.64	76	97.44	26	89.66	141	93.38
5) อื่น ๆ	0	0	2	2.56	2	6.90	4	2.65

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การวางแผน	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_c = 151$
การพัฒนาบุคลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
11. โรงเรียนดำเนินงานตาม				
แผนงานและโครงการ				
พัฒนาบุคลากร (ในแผน				
ประจำปีตามแผนพัฒนา				
การศึกษา ศาสนาและ				
วัฒนธรรม ระยะที่ 7				
พ.ศ. 2535-2539 ของ				
กรมสามัญศึกษา) โดย่าง				
1) โครงการพัฒนาคน				
ภาพครุร่วมกับสถาบัน				
อุดมศึกษา				
	42	95.45	70	89.74
	26	89.66	138	91.39
2) โครงการพัฒนาครู				
คณิตศาสตร์และวิทยา				
ศาสตร์ร่วมกับ สสวท.				
	31	70.45	61	78.21
	26	89.66	118	78.15
3) โครงการอบรมและ				
สัมมนาครูแนะแนว				
การศึกษาและอาชีพ				
	30	68.18	57	73.08
	26	89.66	113	74.83
4) โครงการอบรมและ				
สัมมนาครูในสาขา				
วิชาต่าง ๆ				
	40	90.91	69	88.46
	29	100.00	138	91.39

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การวางแผน	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_4 = 151$
การพัฒนาบุคลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
5) โครงการอบรมและสัมมนาครูเพื่อเพิ่มความรุ้ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมส่งเสริมประชาชิปไตย	37 84.09	66 84.62	26 89.66	129 85.43
6) อื่น ๆ	4 9.09	10 12.82	6 20.69	20 13.25
12. โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงอะไรบ้าง				
1) ความต้องการของผู้บริหาร	14 31.82	30 38.46	11 37.93	55 36.42
2) ความต้องการของบุคลากร	28 63.64	59 75.64	25 86.21	112 74.17
3) ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี	34 77.27	66 84.62	21 72.41	121 80.13

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การวางแผน	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_4 = 151$
การพัฒนาบุคลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
4) บุคลากรสามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ ใช้ได้	39 88.64	65 83.33	24 82.76	128 84.77
5) ความน่าสนใจต่อการ เรียนรู้	19 43.18	33 42.31	12 41.38	64 42.38
6) ความทัดเทียมกับ โรงเรียนอื่น	12 7.27	36 46.15	5 7.24	53 35.10
7) อื่น ๆ	2 4.55	3 3.85	3 10.34	8 5.30

จากตารางที่ 5 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 7 โรงเรียนกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ ส่วนมากกำหนดเป็นโครงการในแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 90.91, 92.31 และ 86.21 ตามลำดับ รองลงมากำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจคิดเป็นร้อยละ 34.09, 44.87 และ 48.26 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ส่วนมากกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 90.03 รองลงมากำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจคิดเป็นร้อยละ 42.38 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กำหนดตามความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม (จำนวน 2 คน) กำหนดเป็นแผนกลุ่มโรงเรียน (จำนวน 1 คน) ตามความจำเป็นเร่งด่วนและสถานการณ์ (จำนวน 2 คน)

ข้อ 8 ผู้รับผิดชอบการวางแผน/ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนรับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 59.09, 70.51, และ 86.21 ตามลำดับ รองลงมาให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 50.00, 66.67 และ 75.86 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากผู้รับผิดชอบคือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาคือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 63.38 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่นๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ฝ่ายแผนงาน (จำนวน 5 คน) ผู้บริหารโรงเรียนร่วมในคณะกรรมการ (จำนวน 2 คน) ผู้บริหาร (จำนวน 3 คน)

ข้อ 9 การวางแผนการพัฒนาบุคลากรนั้นโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากมุ่งพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 86.36, 89.74 และ 89.66 ตามลำดับ รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งพัฒนาครูอาจารย์เป็นกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 43.18 ขนาดกลางมุ่งพัฒนากลุ่มหัวหน้าหมวด / หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 43.59 ขนาดใหญ่มุ่งพัฒนาครูอาจารย์เป็นกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 58.62 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากมุ่งพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 88.74 รองลงมาคือครูอาจารย์เป็นกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 43.05

ข้อ 10 ตามงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใดพบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 88.64, 97.44 และ 89.66 ตามลำดับ รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็กด้านความรู้คิดเป็นร้อยละ 72.73 ขนาดกลางมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติคิดเป็นร้อยละ 87.18 และขนาดใหญ่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ คิดเป็นร้อยละ 89.66 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 93.38 รองลงมาด้านความรู้ และทัศนคติ คิดเป็นร้อยละ 82.12 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (จำนวน 2 คน) กระบวนการทำงาน (จำนวน 1 คน) ให้เกิดการทำงานเป็นทีม (จำนวน 1 คน)

ข้อ 11 โรงเรียนดำเนินงานตามแผน และโครงการพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ส่วนมากดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 95.45 และ 89.74 ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากดำเนินงานตามโครงการอบรมและสัมมนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาโรงเรียน

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง คำนึงตามโครงการอบรมและสัมมนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 90.91 และ 88.46 ตามลำดับ และโรงเรียนขนาดใหญ่คำนึงตามโครงการที่เหลือ คิดเป็นร้อยละเท่ากัน คือ 89.66 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากคำนึงงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา และโครงการอบรม และสัมมนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 91.39 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โครงการอบรมและสัมมนาเพื่อทำผลงานทางวิชาการ (จำนวน 2 คน) โครงการร่วมกับชุมชนท้องถิ่น (จำนวน 2 คน) โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม (จำนวน 3 คน) โรงเรียนจัดโครงการเอง เช่น อบรมบุคลากรหลัก เรื่อง คอมพิวเตอร์ (จำนวน 1 คน) โครงการของกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษา (จำนวน 4 คน) ทุกหน่วยงานที่จัดขึ้นและสามารถส่งอบรมได้ (จำนวน 1 คน) ตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มโรงเรียน (จำนวน 1 คน) การทำแผนการสอน (จำนวน 2 คน) โครงการพัฒนางานแผนงาน (จำนวน 2 คน) โครงการพัฒนาของกลุ่ม (จำนวน 1 คน) โครงการนิเทศพัฒนาสิ่งแวดล้อมกับการจัดการเรียนการสอน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 12 โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงอะไร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากคำนึงถึงสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้คิดเป็นร้อยละ 88.64 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากคำนึงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 84.62 โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 86.21 รองลงมาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กคำนึงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 77.27 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่คำนึงถึงบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และ 82.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากคำนึงถึงบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 84.77 รองลงมาความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 80.13 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร (จำนวน 1 คน) นโยบายกรมสามัญศึกษา (จำนวน 2 คน) เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวน 1 คน) เร่งให้พัฒนามากขึ้น (จำนวน 1 คน) ความต้องการขององค์กร (จำนวน 2 คน) ความต้องการของชุมชน (จำนวน 1 คน)

2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศุลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศุลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศุลากร	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
13. โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาศุลากร โดยบ้าง								
1) การประชุมพิเศษ	34	77.27	57	73.08	27	93.10	118	78.15
2) การฝึกอบรม	38	86.36	65	83.33	29	100.00	132	87.42
3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ	36	81.82	76	97.44	25	86.21	137	90.73
4) การสัมมนาทางวิชาการ	30	68.18	60	76.92	25	86.21	115	76.16
5) การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	17	38.64	34	43.59	18	62.07	69	45.70
6) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	29	65.91	45	57.69	27	93.10	101	66.69

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การปฏิบัติกิจกรรม	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_4 = 151$
การพัฒนาบุคลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
7) การจัดสัปดาห์ทาง				
วิชาการ	8 18.18	37 47.44	21 72.41	66 43.71
8) การศึกษาดูงานและ				
การศึกษาต่อ	34 77.27	75 96.15	29 100.00	138 91.39
9) อื่น ๆ	1 2.27	2 2.56	3 10.34	6 3.97
14. วิทยากรที่เป็นผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือ				
1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน	32 72.73	57 73.08	19 65.52	108 71.52
2) ศึกษานิเทศน์ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	40 90.91	64 82.05	22 75.86	126 83.44
3) บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากกรมสามัญศึกษา	19 43.18	39 50.00	16 55.17	74 49.01
4) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	23 52.27	39 50.00	15 51.72	77 50.99

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5) อาจารย์จากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย	18	40.91	34	43.59	19	65.52	71	47.02
6) ครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน	31	70.45	64	82.05	27	93.10	122	80.79
7) อื่น ๆ	2	4.55	6	7.69	8	27.59	16	10.60
15. งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนคือ								
1) เงินงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา	34	77.27	41	52.56	13	44.83	88	58.28
2) เงินงบประมาณแผ่นดิน	9	20.45	10	12.82	0	0	19	12.58
3) เงินบำรุงการศึกษา	23	52.27	74	94.87	28	96.55	125	82.78
4) เงินจากสมาคมผู้ปกครองและครู	3	6.83	17	21.79	26	89.66	46	30.46
5) เงินจากสมาคมศิษย์เก่า	0	0	0	0	7	24.14	7	4.64
6) เงินบริจาค	12	27.27	18	23.08	10	34.48	40	26.49
7) อื่น ๆ	5	11.36	4	5.13	3	10.34	12	7.95

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม				
การปฏิบัติกิจกรรม	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_c = 151$				
การพัฒนาบุคลากร								
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ				
16. เนื้อหาสาระหรือหัวข้อ								
กิจกรรมสำหรับการฝึก								
อบรมบุคลากร ระดับหัว								
หน้าหมวดวิชา/หัวหน้า								
งาน คือ								
1) สุขภาพอนามัย								
และสุขภาพจิต	25	56.82	51	65.38	19	65.52	95	62.91
2) การปฏิบัติงานเชิง								
บริหารอย่างเป็น								
ระบบ	32	72.73	58	74.36	29	100.00	119	78.81
3) การบริหารงานวิชา								
การในระดับหมวด								
วิชา/งาน	29	65.91	65	83.33	29	100.00	123	81.46
4) การสร้างบรรณา								
กาศทางวิชาการใน								
หมวดวิชา / งาน	32	72.73	66	84.62	25	86.21	123	81.46
5) การประสานสัมพันธ์								
ระหว่างครูอาจารย์								
ในโรงเรียน	34	77.27	52	66.67	23	79.31	109	72.19

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6) การพัฒนาการสื่อสารและการพัฒนาทีมงาน	28	63.00	57	73.08	25	86.21	110	72.85
7) อื่น ๆ	1	2.27	9	11.54	3	10.34	13	8.61
17. เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน คือ								
1) สุขภาพพลานามัย และสุขภาพจิต	26	59.09	45	57.69	21	72.41	92	60.93
2) การตอบสนองนโยบายหน่วยเหนือ	30	68.18	57	73.08	22	75.86	109	72.19
3) การพัฒนาการสื่อสารและการพัฒนาทีมงาน	30	68.18	59	75.64	23	79.31	112	74.17
4) การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	28	63.64	48	61.54	24	82.76	100	66.23

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
การปฏิบัติกิจกรรม	จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ	
การพัฒนาบุคลากร								
5) การวางแผนการ								
สอนการเตรียมการ								
สอน การวัดและ								
การประเมินผลการ								
เรียน	41	93.18	68	87.18	28	96.55	137	90.73
6) การจัดกิจกรรมนัก								
เรียน	29	65.91	57	73.08	26	89.66	112	74.17
7) นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ								
ศึกษา	31	70.45	59	75.64	26	89.66	116	76.82
8) อื่น ๆ	1	2.27	5	6.41	4	13.79	10	6.62
18. กิจกรรมการประเมินเทคโนโลยีทางการ								
บุคลากร โรงเรียนได้								
ดำเนินการในลักษณะใด								
1) ทำการประเมินเทคโนโลยี								
เป็นรายบุคคล	33	75.00	42	53.85	16	55.17	91	60.26
2) ทำการประเมินเทคโนโลยี								
เป็นกลุ่ม	20	45.45	52	66.67	23	79.31	95	62.91
3) อื่น ๆ	1	2.27	3	3.85	0	0	4	2.65

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
19. โรงเรียนได้ให้บุคลากร มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยน งานในหน้าที่หรือไม่								
1) มี	33	75.00	63	80.77	26	89.66	122	80.79
2) ไม่มี	11	25.00	15	19.23	3	10.34	29	19.21
20. ในปัจจุบันบุคลากรของ โรงเรียนลาศึกษาต่อ มากน้อยเพียงใด								
1) ติดตามโควตาของ ของโรงเรียน	2	4.55	13	16.67	5	17.24	20	13.25
2) ไม่ครบตามจำนวน โควตาของโรง เรียน	6	13.64	27	34.62	18	62.07	51	33.77
3) ไม่มีบุคลากรศึกษา ต่อ	36	81.82	38	48.72	6	20.69	80	52.98
21. โรงเรียนได้มีการนำ บุคลากรไปศึกษาดูงาน โรงเรียน / หน่วยงาน อื่นมากน้อยเพียงใด								
1) ปีการศึกษาละ 3 ครั้งขึ้นไป	2	4.55	5	6.41	4	13.79	11	7.28



ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม				
การปฏิบัติกิจกรรม	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_c = 151$				
การพัฒนาบุคลากร	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ				
24. การประชุมเชิงปฏิบัติ								
การและการสัมมนาทาง								
วิชาการ โดยส่วนใหญ่								
แล้วโรงเรียนส่งเสริม								
หรือ สนับสนุนให้บุคลากร								
กลุ่มใดได้เข้าร่วม								
กิจกรรมดังกล่าว								
1) หัวหน้าหมวดวิชา /								
หัวหน้างาน	25	56.82	53	67.95	21	72.41	99	65.56
2) ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่								
ปฏิบัติการสอน	38	86.36	59	75.64	24	82.76	121	80.13
3) ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่								
ที่สนับสนุนการสอน	8	18.18	18	23.08	12	41.38	38	5.17

จากตารางที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 13 โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากจัดการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 81.82 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 97.44 รองลงมาคือ การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 96.15 โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณา

ในภาพรวมพบว่าส่วนมากจัดกิจกรรมการศึกษาทฤษฎีและการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 91.39 รองลงมาการประชุมเชิงปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 90.73 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การจัดระบบข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน (จำนวน 1 คน) การประชุมประจำเดือน (จำนวน 2 คน) การนิเทศนอกกรอบแบบ (จำนวน 1 คน) กิจกรรมร่วมกับกลุ่มโรงเรียน (จำนวน 2 คน)

ข้อ 14 วิทยากรที่เป็นผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนมากวิทยากรคือ ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 90.91 รองลงมาคือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 72.73 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากวิทยากรคือ ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน / กลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.05 เท่ากัน โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากวิทยากรคือ ครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 93.10 รองลงมาคือศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 75.86 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากวิทยากรคือ ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 83.44 รองลงมาคือครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 80.79 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หัวหน้างานบุคลากร (จำนวน 1 คน) อาจารย์ 3 ของโรงเรียน (จำนวน 1 คน) บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในท้องถิ่น (จำนวน 2 คน) ศึกษานิเทศก์ เขต 8 (จำนวน 10 คน) จากหน่วยงานอื่น (จำนวน 2 คน)

ข้อ 15 งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากใช้เงินงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมาใช้เงินบำรุงการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 52.27 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากใช้เงินบำรุงการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 94.87 รองลงมาใช้เงินงบประมาณจากกรมสามัญศึกษาคิดเป็นร้อยละ 52.56 โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนมากใช้เงินบำรุงการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 96.55 รองลงมาใช้เงินจากสมาคมผู้ปกครองและครูคิดเป็นร้อยละ 89.66 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากใช้เงินบำรุงการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 82.78 รองลงมาเงินงบประมาณจากกรมสามัญศึกษาคิดเป็นร้อยละ 58.28 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เงินส่วนบุคคล (จำนวน 7 คน) เงินรายได้จากการจัดหาของคณะครู อาจารย์ (จำนวน 2 คน) เงินสวัสดิการโรงเรียน (จำนวน 2 คน) เงินอุดหนุนโรงเรียน ขยายโอกาส (จำนวน 1 คน)

ข้อ 16 เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมบุคลากร ระดับหัวหน้าหมวด/หัวหน้างาน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากเป็นเรื่องการประสานสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในหมวดวิชา/งานคิดเป็นร้อยละ 72.73 เท่ากัน โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากเรื่องการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในหมวดวิชา/งานคิดเป็นร้อยละ 84.62 รองลงมาคือการบริหารงานวิชาการในหมวดวิชา/งานคิดเป็นร้อยละ 83.33 โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากเป็นเรื่องการบริหารงานวิชาการในหมวดวิชา/งานและการปฏิบัติงานเชิงบริหารอย่างเป็นระบบคิดเป็นร้อยละ 100 เท่ากันเมื่อนิยามในภาพรวมพบว่า ส่วนมากเป็นเรื่อง การบริหารงานวิชาการในระดับหมวดวิชา/งาน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในหมวดวิชา/งาน คิดเป็นร้อยละ 81.46 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สร้างความผูกพัน (commitment) ต่อโรงเรียน (จำนวน 1 คน) การพัฒนาองค์กร (จำนวน 2 คน) ทัศนคติธรรม จริยธรรม (จำนวน 2 คน) การรู้จักตนเอง (จำนวน 1 คน) การทำแผนการสอน (จำนวน 1 คน) การเขียนจุดประสงค์ (จำนวน 1 คน) การปลูกจิตสำนึก ในวิชาชีพครู (จำนวน 1 คน) การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน (จำนวน 1 คน) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน (QCC) (จำนวน 1 คน) การประเมินผลการเขียนแผนการสอนด้วยตนเอง (จำนวน 1 คน) นำคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการบริหารและการเรียนการสอน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 17 เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมสำหรับการศึกษาอบรมบุคลากรที่ทำหน้าปฏิบัติการสอนพบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากฝึกอบรมเรื่อง การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดและการประเมินผลการเรียนคิดเป็นร้อยละ 93.18, 87.18 และ 96.55 ตามลำดับรองลงมาคือเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.45, 75.64 และ 89.66 ตามลำดับ เมื่อนิยามในภาพรวมพบว่า ส่วนมากฝึกอบรมเรื่องการวางแผนการสอน การเตรียมการสอนการวัดและการประเมินผลการเรียนคิดเป็นร้อยละ 90.73 รองลงมาคือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 76.82 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การจัดทำเอกสารประกอบ การเรียน (จำนวน 1 คน) การวางแผนงานอย่างมีระบบ (จำนวน 1 คน) การทำผลงานวิชาการ (จำนวน 1 คน) การพัฒนาผลงานทางวิชาการ (จำนวน 1 คน) การพัฒนาตนเอง และร่วมกิจกรรมกับชุมชน (จำนวน 1 คน) การสร้างจุดประสงค์รายวิชา (จำนวน 1 คน)

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน (QCC) (จำนวน 1 คน) การศึกษาคูงานโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน (จำนวน 1 คน) ปลุกจิตสำนึกในวิชาชีพครู (จำนวน 1 คน) วินัยและจรรยาบรรณครู (จำนวน 1 คน)

ข้อ 18 กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากทำการปฐมนิเทศเป็นรายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือทำการปฐมนิเทศเป็นกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 45.45 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมากทำการปฐมนิเทศเป็นกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 66.67 และ 79.31 ตามลำดับ รองลงมาคือ การปฐมนิเทศเป็นรายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 53.85 และ 55.17 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากทำการปฐมนิเทศเป็นกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 62.91 รองลงมาทำการปฐมนิเทศเป็นรายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 60.26 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ แจกข้อมูลข่าวสารให้อ่าน (จำนวน 1 คน) พุดคุยเป็นรายบุคคลปกติ มีระบบพี่เลี้ยง (จำนวน 1 คน) รวมทั้งโรงเรียน (จำนวน 2 คน)

ข้อ 19 โรงเรียนได้ให้บุคลากรมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่พบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 75.00, 80.77 และ 89.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 80.79

ข้อ 20 ในปัจจุบันบุคลากรของโรงเรียนลาศึกษาต่อ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางส่วนมากไม่มีบุคลากรลาศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 81.82 และ 48.72 ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากมีบุคลากรลาศึกษาต่อไม่ครบตามจำนวนโควตาของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.07 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ส่วนมากไม่มีบุคลากรลาศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 52.98

ข้อ 21 โรงเรียนได้มีการนำบุคลากรไปศึกษาคูงานโรงเรียน/หน่วยงานอื่น พบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากมีการนำไปศึกษาคูงานปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 84.09, 88.46 และ 79.31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากมีการนำบุคลากรไปศึกษาคูงานปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 85.43

ข้อ 22 โรงเรียนได้มีการจัดสัปดาห์ทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พบว่าทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ได้มีการจัดและไม่มีการจัดคิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมากมีการจัดสัปดาห์ทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 78.21 และ 82.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ส่วนมากมีการจัดสัปดาห์ทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 70.86

ข้อ 23 โรงเรียนได้ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการให้แก่บุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากทำเป็นบางครั้งคิดเป็นร้อยละ 52.27 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมากเผยแพร่ข่าวสารวิชาการอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 51.28 และ 65.52 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าส่วนมากเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 52.98

ข้อ 24 การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการโรงเรียนส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากส่งเสริมหรือสนับสนุนครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 86.36, 75.64 และ 82.76 ตามลำดับ รองลงมาคือ กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 56.82, 67.95 และ 72.41ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากส่งเสริมหรือสนับสนุนครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 80.13 รองลงมา คือ กลุ่มหัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 65.56

2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การประเมินผล	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_c = 151$
การพัฒนาบุคลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ

25. โรงเรียนจัดให้มีการ

ประเมินผลตามงาน /

โครงการพัฒนาบุคลากร

เมื่อใด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ		จำนวน ร้อยละ	
1) ก่อนการดำเนินงาน / โครงการ	11	25.00	23	29.49	14	48.28	48	31.79
2) ระหว่างการดำเนินงาน/ โครงการ	12	27.27	32	41.03	17	58.62	61	40.40
3) หลังสิ้นสุดการดำเนินงาน/ โครงการ	34	77.27	57	73.08	26	89.66	117	77.48
4) หลังสิ้นปีการศึกษา	18	40.91	49	63.82	17	58.62	84	55.63
5) อื่น ๆ	3	6.82	3	3.85	1	3.45	7	4.64
26. โรงเรียนจัดให้มีการ ประเมินผลตามงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ในด้านใดบ้าง								
1) เนื้อหาสาระ /หลัก สูตรการพัฒนา	35	79.55	61	78.21	26	89.66	122	80.79
2) วิทยากรผู้ให้การ พัฒนา	19	43.18	45	57.69	19	65.52	83	54.97
3) ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ จัดการพัฒนา	34	77.27	69	88.46	28	96.55	131	86.75

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4) สถานที่จัดกิจกรรม และระยะเวลา ดำเนินงาน	22	50.00	48	61.54	17	58.62	87	57.62
5) อื่น ๆ	4	9.09	4	5.13	0	0	8	5.30
27. ตามงาน / โครงการ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ระบุวิธีการประเมินผลโดยวิธีใด								
1) การสัมภาษณ์	14	31.82	20	25.64	12	41.38	46	30.46
2) การทดสอบ	1	2.27	12	15.38	6	20.69	19	12.58
3) แบบสอบถาม	27	61.36	52	66.67	24	82.76	103	68.21
4) การมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ	15	34.09	33	42.31	17	58.62	65	43.05
5) การสังเกตการร่วม กิจกรรม	29	65.91	57	73.08	24	82.76	110	72.85
6) การติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	32	72.73	67	85.90	25	86.21	124	82.12
7) อื่น ๆ	2	4.55	1	1.28	1	3.45	4	2.65

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การประเมินผล	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N_4 = 151$
การพัฒนาบุคลากร	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
28. ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ				
1) ผู้บริหารโรงเรียน	27 61.36	52 66.67	20 68.97	99 65.56
2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	26 59.09	59 75.64	23 79.31	100 71.52
3) หัวหน้าหมวดวิชา / หัวหน้างาน	20 45.45	52 66.67	22 75.86	94 62.25
4) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	11 25.00	32 41.03	12 41.38	55 36.42
5) คณะกรรมการเฉพาะกิจที่โรงเรียนแต่งตั้ง	9 20.45	33 42.31	19 65.52	61 40.40
6) บุคลากรประเมินตนเอง	25 56.82	33 42.31	15 1.72	73 48.34
7) อื่น ๆ	2 4.55	1 1.28	0 0	3 1.99

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_4 = 151$	
การประเมินผล								
การพัฒนาบุคลากร								
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
29. โรงเรียนจัดให้มีการ								
สรุปผลการพัฒนาบุคลากร								
ในแต่ละปีการศึกษา								
หรือไม่								
1) ไม่มีการจัดการสรุป								
ผล	8	18.18	15	19.23	3	10.34	26	17.22
2) มีการจัดการสรุปผล	36	81.82	63	80.77	26	89.66	125	82.78
30. จากการประเมินผลการ								
พัฒนาบุคลากรโรงเรียน								
บรรลุผลตามวัตถุประสงค์								
มากที่สุดน้อยเพียงใด								
1) มากที่สุด	1	2.27	6	7.69	1	3.45	8	5.33
2) มาก	34	77.27	63	80.77	24	82.76	121	80.13
3) น้อย	8	18.18	9	11.54	4	13.79	21	13.91
4) น้อยที่สุด	1	2.27	0	0	0	0	1	0.66

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
การประเมินผล	$N_1 = 44$	$N_2 = 78$	$N_3 = 29$	$N = 151$
การพัฒนาศลากร				
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ
31. โรงเรียนได้นำผลจาก				
การประเมินผลการพัฒนา				
ศลากรไปใช้ปรับปรุง				
แก้ไขการดำเนินงาน				
การตามงาน/โครงการ				
พัฒนาศลากรต่อไปหรือไม่				
1) นำไปใช้	39 88.64	75 96.15	28 96.55	142 94.04
2) ไม่ได้นำไปใช้	5 11.36	3 3.85	1 3.45	9 5.96

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 25 โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลตามงาน/โครงการพัฒนาศลากร พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากประเมินผลหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน / โครงการคิดเป็นร้อยละ 77.27, 73.08 และ 89.66 ตามลำดับ รองลงมาคือประเมินผลหลังสิ้นปีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 40.91, 63.82 และ 58.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมากประเมินผลหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน / โครงการคิดเป็นร้อยละ 77.48 รองลงมาประเมินผลหลังสิ้นปีการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 55.63 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเมินผลรายบุคคล เมื่อเสร็จสิ้นผลงานทางวิชาการ (จำนวน 2 คน) สิ้นภาคเรียน (จำนวน 3 คน) ก่อนทำแผนปฏิบัติงานประจำปี (จำนวน 2 คน)

ข้อ 26 โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลตามงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรด้านใด
พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากประเมินผลด้านเนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ
79.55 รองลงมาคือประเมินผลด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการพัฒนาคิด
เป็นร้อยละ 77.27 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมากประเมินผลด้านประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของการจัดการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 88.46 และ 96.55 ตามลำดับ รองลงมา
คือ ประเมินผลด้านเนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 78.21 และ 89.66 ตาม
ลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากประเมินผลด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการจัดการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 86.75 รองลงมาด้านเนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนาคิด
เป็นร้อยละ 80.79 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความคิดเห็น
ของผู้เข้ารับการพัฒนา (จำนวน 2 คน) งบประมาณที่ใช้ ความพึงพอใจ ประโยชน์ที่ได้รับ
(จำนวน 2 คน) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ (จำนวน 1 คน) ประเมินผล
การนำความรู้มาใช้ หรือปฏิบัติการประชุมสัมมนาแล้ว (จำนวน 1 คน) ความรู้ที่ได้รับและนำมา
ประยุกต์ใช้ (จำนวน 2 คน)

ข้อ 27 ตามงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนระบุวิธีการประเมิน พบว่า
ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากระบุวิธีการประเมินผลโดยการติดตาม
ผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 72.73, 85.90 และ 86.21 ตามลำดับ รองลงมาระบุวิธี
การประเมินโดยการสังเกตการร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 65.91, 73.08 และ 82.76 ตาม
ลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากระบุวิธีการประเมินผลโดย การติดตามผลการ
ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 82.12 รองลงมาคือ การสังเกตการร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 72.85
สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จากการประชุมคณะกรรมการ (จำนวน
2 คน) ประชุมอบรมสัมมนา (จำนวน 2 คน)

ข้อ 28 ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก
ส่วนมากผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 61.36 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหาร
โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 59.09 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมากคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนคิด
เป็นร้อยละ 75.64 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหมวด/หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ
66.67 เท่ากัน โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ
79.31 รองลงมาคือ หัวหน้าหมวดวิชา/ หัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 75.86 เมื่อพิจารณาใน
ภาพรวม พบว่า ส่วนมาก คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 71.52 รองลงมา คือ

ผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 65.56 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายแผนงานโรงเรียน (จำนวน 3 คน)

ข้อ 29 โรงเรียนจัดให้มีการสรุปผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ส่วนมากจัดให้มีการสรุปผลคิดเป็นร้อยละ 81.82, 80.77 และ 89.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากจัดให้มีการสรุปผลคิดเป็นร้อยละ 82.78

ข้อ 30 จากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมาก บรรลุผล ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 77.27, 80.77 และ 82.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากบรรลุผลในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 80.13

ข้อ 31 โรงเรียนได้นำผลจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ/โครงการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากนำผลไปใช้ปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 88.64, 96.15 และ 96.55 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมาก นำผลไปใช้ปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 94.04



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขั้นตอนการกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน มีปัญหา ใดบ้าง								
1) บุคลากรไม่เห็น ความสำคัญและ ความจำเป็นในการ พัฒนา	21	47.73	45	57.69	13	44.83	79	52.32
2) ผู้บริหารไม่สนับสนุน หรือกระตุ้นให้บุคลากร ในโรงเรียนได้ รับการพัฒนา	0	0	1	1.28	1	3.45	2	1.32
3) หัวหน้าหมวดวิชาไม่ สนับสนุนหรือกระตุ้น ให้บุคลากรได้รับ การพัฒนา	2	4.55	6	7.69	5	17.24	13	8.61

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4) ไม่ได้มีการสำรวจ ความต้องการได้รับ การพัฒนาของบุคลากร	11	25.00	22	28.21	5	17.24	38	25.17
5) ไม่ได้มีการสำรวจ ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา หน่วยงานหรือ ใ เรียน	12	27.27	22	28.21	4	13.79	38	25.17
6) อื่น ๆ	10	22.73	9	11.54	5	17.24	24	15.89
2. โรงเรียนมีปัญหอะไรใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร								
1) โรงเรียนขาดแคลน บุคลากรที่เชี่ยวชาญ ด้านการวางแผน	26	59.09	51	65.38	11	37.93	88	58.28
2) ขาดข้อมูลและสาร สนเทศที่จำเป็นใน การวางแผน	18	40.91	31	39.74	10	34.48	59	39.07
3) ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร	31	70.45	48	61.54	12	41.38	91	60.26

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4) ขาดการประสาน งานกับโรงเรียน/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง								
ข้อ	6	13.64	15	19.23	5	17.24	26	7.22
5) อื่น ๆ	2	4.55	2	2.56	3	10.34	7	4.64
3. ในขั้นตอนการปฏิบัติกิจ - กรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีปัญหาใดบ้าง								
1) ขาดงบประมาณใน การดำเนินการ	33	75.00	60	76.92	13	44.83	106	70.20
2) บุคลากรไม่เพียงพอ จึงไม่สนับสนุนให้ เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาเพราะจะ กระทบกระเทือนต่อ การเรียนการสอน	23	52.27	30	38.46	8	27.59	61	40.40
3) บุคลากรเข้าร่วมกิจ กรรมการพัฒนาได้ไม่ ทั่วถึง	15	34.00	23	29.49	14	48.26	52	34.44

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4) ผู้บริหารไม่เห็น ความสำคัญและไม่ สนับสนุนให้บุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนา	0	0	0	0	0	0	0	0
5) หัวหน้าหมวดวิชาไม่ เห็นความสำคัญและ ไม่สนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกิจกรรมการ พัฒนา	2	4.45	1	1.28	1	3.45	4	2.64
6) บุคลากรไม่ให้ความ ร่วมมือและไม่สนใจ ต่อการพัฒนาบุคลากร	8	18.18	19	24.36	8	27.59	35	23.19
7) ขาดเอกสาร ตำรา และวารสารทาง วิชาการ	19	43.18	36	46.15	13	44.83	68	45.03

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_4 = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8) สถานที่และเวลาใน การปฏิบัติกิจกรรม ไม่เหมาะสม	9	20.45	13	16.67	10	34.48	32	21.19
9) ขาดวิทยากรหรือผู้ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนา	27	61.36	38	48.72	13	44.83	78	51.66
10) กิจกรรมการพัฒนา ไม่ตรงกับความต้อง การของบุคลากร หรือโรงเรียน	8	18.18	8	10.26	1	3.45	17	11.26
11) ขาดการประชาสัมพันธ์ และประสาน งานของผู้จัดและผู้ เข้าร่วมกิจกรรม	5	11.36	8	10.26	1	3.45	14	9.27
12) อื่น ๆ	0	0	2	2.56	0	0	2	1.32

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$N_1 = 44$		$N_2 = 78$		$N_3 = 29$		$N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ในโรงเรียนมีปัญหาอะไร เกี่ยวกับการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร								
1) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผล	28	63.64	31	39.74	11	37.93	70	46.36
2) ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	24	54.55	44	55.13	13	44.83	80	52.98
3) ขาดเครื่องมือที่ดีหรือไม่มีเครื่องมือในการประเมินผล	21	47.73	29	37.18	9	31.03	59	39.07
4) บุคลากรที่ผ่านกิจกรรมการพัฒนาไปแล้ว ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน	18	40.91	49	62.82	18	62.07	85	56.29
5) อื่น ๆ	1	2.27	1	1.28	1	3.45	3	1.99

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก $N_1 = 44$		ขนาดกลาง $N_2 = 78$		ขนาดใหญ่ $N_3 = 29$		รวม $N_c = 151$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. โรงเรียนมีปัญหาในชั้น ตอนใดของกระบวนการ พัฒนาบุคลากรมากที่สุด								
1) การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนา บุคลากร	8	18.18	14	17.95	5	17.24	27	17.88
2) การวางแผนการพัฒนา บุคลากร	9	20.45	20	25.64	4	13.79	33	21.85
3) การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	26	59.09	30	38.46	13	44.83	69	45.70
4) การประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร	10	22.73	22	28.21	6	20.69	38	25.17

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1 ปัญหาขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนมากปัญหา คือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ ความจำเป็นในการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 47.73, 57.69 และ 44.83 ตามลำดับ รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็กปัญหาคือ ไม่ได้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 27.27 โรงเรียนขนาดกลางปัญหาคือไม่ได้มีการสำรวจความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และของหน่วยงานหรือโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 28.21 เท่ากัน โรงเรียน

ขนาดใหญ่ปัญหา คือ หัวหน้าหมวดวิชาไม่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 17.27 เท่ากัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมากปัญหา คือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 52.32 รองลงมาไม่มีการสำรวจความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และของหน่วยงานหรือโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 25.17 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระบบสารสนเทศยังต้องปรับปรุง (จำนวน 1 คน) ขาดงบประมาณดำเนินการ และหาช่วงเวลาดำเนินงานลำบาก (จำนวน 12 คน) ขาดแคลนวิทยากร(จำนวน 4 คน) ไม่สนใจการพัฒนาดตนเอง(จำนวน 2 คน) บุคลากรมีน้อย การพัฒนาทำได้จำกัด (จำนวน 5 คน)

ข้อ 2 โรงเรียนมีปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมาคือ โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 59.09 โรงเรียนขนาดกลางส่วนมาก โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการวางแผนคิดเป็นร้อยละ 65.38 รองลงมาคือ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 61.54 โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 41.38 รองลงมาโรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 37.93 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าปัญหา คือ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 60.26 รองลงมา โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 58.28 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขาดงบประมาณสนับสนุน (จำนวน 7 คน)

ข้อ 3 ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนมากขาดงบประมาณในการดำเนินการคิดเป็นร้อยละ 75.00 และ 76.92 ตามลำดับ รองลงมาคือขาดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 61.36 และ 48.72 ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากปัญหา คือ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาได้ไม่ทั่วถึงคิดเป็นร้อยละ 48.26 รองลงมาคือ ขาดเอกสารตำราวารสารทางวิชาการ และขาดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 44.83 เท่ากัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าส่วนมาก ปัญหา คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการคิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมา ขาดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 51.66 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เวลาจัดไม่เหมาะสม (จำนวน 1 คน) บุคลากรไม่เพียงพอ จึงสนับสนุนให้เข้าร่วมบางส่วน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 4 ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนมากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผลคิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 54.55 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนมากบุคลากรที่ผ่านกิจกรรมการพัฒนาไปแล้วไม่นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.82 และ 62.07 ตามลำดับ รองลงมาขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 55.13 และ 44.83 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมาก ปัญหา คือ บุคลากรที่ผ่านกิจกรรมการพัฒนาไปแล้วไม่นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง และโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 56.29 รองลงมาขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 52.98

ข้อ 5 โรงเรียนมีปัญหาในขั้นตอนใดของกระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากมีปัญหาขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 59.09, 38.46 และ 44.83 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ส่วนมาก โรงเรียนมีปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 45.70

2. แบบศึกษาเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) งาน / โครงการพัฒนาบุคลากร
- 2) รายงานการประชุม

1) ข้อมูลเกี่ยวกับงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

งาน / โครงการ พัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$n_1 = 13$		$n_2 = 22$		$n_3 = 8$		$n_c = 43$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการพัฒนาคุณภาพ ครูร่วมกับสถาบันอุดม ศึกษา	12	92.31	21	95.45	8	100.00	41	95.35
2. โครงการพัฒนาครุคณิต ศาสตร์และวิทยาศาสตร์	13	100.00	22	100.00	8	100.00	43	100.00
3. โครงการอบรมและ สัมมนาครูแนะแนวการ ศึกษาและอาชีพ	11	84.62	21	95.45	8	100.00	40	93.02
4. โครงการอบรมและ สัมมนาครู เพื่อให้มีความ รู้ความสามารถในการจัด กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาดและกิจกรรม ส่งเสริมประชาธิปไตย	12	92.31	20	90.91	8	100.00	42	97.67
5. โครงการอบรมและ สัมมนาครูในสาขาวิชา ต่าง ๆ	13	100.00	22	100.00	8	100.00	43	100.00

จากตารางที่ 9 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 92.31, 95.45 และ 100.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 95.35
2. โครงการพัฒนาครุคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เข้าร่วมโครงการทุกโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100.00
3. โครงการอบรมและสัมมนาครูแนะแนวการศึกษาและอาชีพ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 84.62, 95.45 และ 100.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 93.02
4. โครงการอบรมและสัมมนาครูเพื่อให้ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 92.31, 90.91 และ 100 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 97.67
5. โครงการอบรมและสัมมนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เข้าร่วมโครงการทุกโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการประชุม โดยศึกษาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4
ขั้นตอน ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนครั้งที่กำหนด รายละเอียดตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน
รายงานการประชุม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขั้นตอน กระบวนการ พัฒนาบุคลากร	จำนวนครั้งที่กำหนดรายละเอียด			
	ขนาดเล็ก 13 โรงเรียน	ขนาดกลาง 22 โรงเรียน	ขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน	รวม 43 โรงเรียน
1. การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	-	-	-	-
2. การวางแผนการพัฒนา บุคลากร	41	63	34	138
3. การปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	16	27	18	61
4. การประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร	39	50	24	113

จากตารางที่ 10 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก
ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในรายงานการประชุม
- ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาด
กลาง และขนาดใหญ่มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในรายงานการประชุม คือ 41, 63 และ 34
ครั้ง ตามลำดับ

3. ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศุลากร พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในรายงานการประชุม คือ 16, 27 และ 18 ครั้ง ตามลำดับ
4. ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาศุลากร พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในรายงานผลการประชุม คือ 39, 50 และ 24 ครั้ง ตามลำดับ
5. เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนมากกำหนดรายละเอียดในขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาศุลากร รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาศุลากร



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย