

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัย 2 ชุด คือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า สำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน

ลำดับชั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

**ชุดที่ 1** แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี 4 ด้าน คือ

- 2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 2.3 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้
- 2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

**ชุดที่ 2** แบบสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอน มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 4 ด้าน คือ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร

0.00-0.49	หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ไม่มีเลยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย
0.50-1.49	หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติในระดับน้อย
2.50-3.49	หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติในระดับมาก
3.50-4.00	หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร  
ดังนี้

- 0.00-0.49 หมายถึง ไม่มีปัญหาการปฏิบัติ
- 0.50-1.49 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับน้อย
- 2.50-3.49 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับมาก
- 3.50-4.00 หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับมากที่สุด



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน

สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	57.89
หญิง	32	42.11
2. อายุ		
31-40 ปี	0	0
41-50 ปี	35	46.06
51-60 ปี	41	53.94
3. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา		
1-5 ปี	13	17.10
6-10 ปี	20	26.32
11-15 ปี	10	13.16
16-20 ปี	11	14.47
มากกว่า 20 ปี	22	28.95
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	35	46.05
ปริญญาโท	41	53.95
ปริญญาเอก	0	0

จากตารางที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้บริหารเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 57.89 เพศหญิง ร้อยละ 42.11

ผู้บริหารมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.94 รองลงมาคืออายุ ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.06

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมาคือ ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.32 และ น้อยที่สุดคือ ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.16

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 53.95 และระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 46.05



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียน ได้แสดงให้เห็นตามตารางดังต่อไปนี้

ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นใน ตารางที่ 4 - 10

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และร้อยละของการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
1.	การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
	มี	71	93.42
	ไม่มี	5	6.58
	ในกรณีที่มีการหาความต้องการจำเป็น ดำเนินการด้วยวิธี (n = 71)		
	- ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงาน	66	92.95
	- ใช้แบบสำรวจความต้องการของบุคลากร	46	64.78
	- ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ	43	60.56
	- ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	39	54.92
	- สังเกตจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	36	50.70
	- จัดประชุมสัมมนาบุคลากรทั้งหมด	34	47.88
	- ดูจากรายงานการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน	34	47.88
	- ดูจากเอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงาน	26	36.61
	- สัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา	25	35.21

จากตารางที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 93.42 และไม่มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพียงร้อยละ 6.58 โดยที่การจัดให้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยวิธีประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.95

รองลงมาคือ การใช้แบบสำรวจความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 64.78 และดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.92

ส่วนวิธีที่ใช้น้อยที่สุด คือ การสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา คิดเป็นร้อยละ 35.21

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การรับทราบปัญหาจากผู้ปกครอง และนักเรียนทางกล่องรับโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต (จำนวน 1 คน) และดำเนินการตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา (จำนวน 1 คน)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และร้อยละของสาเหตุการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
2.	สาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
-	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน	70	92.10
-	เพื่อเตรียมบุคลากรให้เข้าใจและตามทันต่อการมี พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	69	90.78
-	ต้องการการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน	56	73.68
-	มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรการเรียนการสอน	52	68.42
-	ต้องการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน	50	65.78
-	ต้องการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	45	59.21
-	มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี	35	46.05
-	มีการขยายงานของฝ่าย/หมวดวิชา ในโรงเรียน	16	21.05

จากตารางที่ 5 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่มากที่สุด เพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 92.10

รองลงมา คือ เพื่อเตรียมบุคลากรให้เข้าใจและตามทันต่อการมีพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 90.78

สาเหตุจากการมีการขยายงานของฝ่ายและหมวดวิชาในโรงเรียนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 21.05

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ เพื่อให้นักเรียนได้เรียน อย่างมีความสุข (จำนวน 1 คน และเพื่อพัฒนางานของโรงเรียนให้มีระบบและประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น (จำนวน 1 คน)



ตารางที่ 6 ค่าความถี่และร้อยละของหลักเกณฑ์ในการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
3.	หลักเกณฑ์ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
	- การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ	54	71.05
	- ผลประโยชน์สูงสุดที่โรงเรียนจะได้รับ	53	69.73
	- ผลประโยชน์ที่บุคลากรในโรงเรียนจะได้รับ	48	63.15
	- ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อโรงเรียน	43	56.57
	- งบประมาณของโรงเรียนที่ได้รับ	39	51.31
	- ปัญหาวิกฤตทางการบริหารงานบุคคลที่โรงเรียนกำลังประสบอยู่	31	40.78

จากตารางที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนยึดเกณฑ์จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.05

รองลงมาได้แก่ ผลประโยชน์สูงสุดที่โรงเรียนจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 69.73

ส่วนที่น้อยที่สุด คือ ปัญหาวิกฤตทางการบริหารงานบุคคลที่โรงเรียนกำลังประสบอยู่ คิดเป็นร้อยละ 40.78

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ ผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน (จำนวน 2 คน)

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และร้อยละของการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
4.	การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร		
	- พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	69	90.78
	- พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียน	63	82.89
	- พิจารณาจากนโยบายของกรมสามัญศึกษา	57	75.00
	- พิจารณาจากความต้องการจำเป็นของบุคลากร	54	71.05
	- พิจารณาจากความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร	23	30.26

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.78

รองลงมา พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.89 และพิจารณาจากนโยบายของกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ 75.00

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ที่น้อยที่สุดคือ พิจารณาจากความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 30.26

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การพิจารณาจากธรรมเนียมโรงเรียน (จำนวน 1 คน) และพิจารณาตามความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน (จำนวน 1 คน)

ตารางที่ 8 ค่าความถี่และร้อยละของลักษณะในการหาความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
5.	ลักษณะในการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
	- ตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียน	70	92.10
	- ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล	37	48.68
	- ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มโรงเรียน	33	43.42
	- ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล	24	31.57

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในลักษณะของการหาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.10

รองลงมาคือ การหาตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล คิดเป็นร้อยละ 48.68 และที่น้อยที่สุดคือ การหาตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 31.57

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การหาความต้องการจำเป็นตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพครู (จำนวน 1 คน) และหาความต้องการจำเป็นของสหวิทยาเขต (จำนวน 1 คน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลที่นำมาใช้ในการหาความจำเป็น  
ในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
6.	ข้อมูลที่นำมาใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
	- ข้อมูลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	61	80.26
	- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	54	71.05
	- ข้อมูลจากงานแผนงานหรืองานพัฒนาบุคลากร	50	65.78
	- แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน	48	63.15
	- ข้อมูลจากสารสนเทศโรงเรียน	41	53.94
	- ข้อมูลจากนโยบายของหน่วยงาน	41	53.94
	- บันทึกการนิเทศการสอน	26	34.21

จากตารางที่ 9 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลที่นำมาใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนนำข้อมูลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.26

รองลงมา เป็นข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 71.05 และข้อมูลจากงานแผนงานหรืองานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 65.78

ข้อมูลที่นำมาใช้น้อยที่สุด คือ ข้อมูลจากบันทึกการนิเทศการสอน คิดเป็นร้อยละ 34.21

ตารางที่ 10 ค่าความถี่และร้อยละของประโยชน์ของระบบข้อมูลและสารสนเทศต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน ก=76	
		ความถี่	ร้อยละ
7.	ประโยชน์ของระบบข้อมูลและสารสนเทศต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
	- เป็นประโยชน์ปานกลาง	36	47.37
	- เป็นประโยชน์มาก	32	42.10
	- เป็นประโยชน์น้อย	8	10.53
	- ไม่เป็นประโยชน์เลย	0	0

จากตารางที่ 10 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของข้อมูลและสารสนเทศต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนเห็นว่าในปัจจุบันระบบข้อมูล และสารสนเทศของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาเห็นว่าเป็นประโยชน์มาก คิดเป็นร้อยละ 42.10 และเป็นประโยชน์น้อย คิดเป็นร้อยละ 10.53

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นใน  
ตารางที่ 11- 16

ตารางที่ 11 ค่าความถี่และร้อยละของแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
8.	แผนพัฒนาบุคลากร		
	- มี	74	97.37
	- ไม่มี	2	2.63
	ในกรณีที่มีแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโดย (n=74)		
	- จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี	68	91.89
	- จัดทำเป็นโครงการตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)	25	33.78
	- จัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ	23	31.08
	- มีการพัฒนาบุคลากรแต่ไม่มีการวางแผนอย่างเป็นทางการ	12	16.21

จากตารางที่ 11 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรดัง  
รายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนที่มีแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 97.37 และไม่มีแผนพัฒนาบุคลากร  
ร้อยละ 2.63

โรงเรียนที่มีแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำ  
เป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.89

รองลงมาคือ การจัดทำเป็นโครงการตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) คิดเป็นร้อยละ 33.78 และจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ร้อยละ 31.08

มีการพัฒนาบุคลากรแต่ไม่มีการวางแผนอย่างเป็นทางการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.21

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด คือ จัดทำแผนร่วมกันกับกลุ่มโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย รวมทั้งงานแผนงาน (จำนวน 1 คน)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 12 ค่าความถี่และร้อยละของผู้รับผิดชอบในการวางแผนและ  
ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
9.	ผู้รับผิดชอบในการวางแผน/ดำเนินการพัฒนาบุคลากร		
	- ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	61	80.26
	- ผู้บริหารโรงเรียน	59	77.63
	- หัวหน้าหมวดวิชา/ หัวหน้างาน	52	68.42
	- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	43	56.57
	- หัวหน้างานแผนงานโรงเรียน	37	48.68
	- คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	35	46.03

จากตารางที่ 12 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบในการวางแผน  
และดำเนินการพัฒนาบุคลากรดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มาก  
ที่สุด คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 80.26

รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 77.63 หัวหน้าหมวดวิชา หรือ  
หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 68.42

โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด  
คือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 46.03

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ ผู้รับผิดชอบการวางแผน  
และดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร (จำนวน 1 คน) และ  
คณะกรรมการวิชาการ (จำนวน 1 คน)



ตารางที่ 13 ค่าความถี่และร้อยละของหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผน  
หรือโครงการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
10.	หลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผน/โครงการพัฒนาบุคลากร		
-	ปฏิบัติได้จริง	59	77.63
-	กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน	57	75.00
-	บุคลากรของแต่ละฝ่าย/หมวดวิชา มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์	48	63.15
-	กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ไม่กว้างเกินไป	46	60.52
-	ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	41	53.94
-	วัตถุประสงค์ต้องสามารถวัดและประเมินผลได้	36	47.36

จากตารางที่ 13 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผน หรือโครงการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในแผนการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนหรือโครงการโดยยึดหลักการที่ปฏิบัติได้จริงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.63

รองลงมาคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และบุคลากรแต่ละฝ่ายและหมวดวิชา มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 63.15

หลักการที่ใช้น้อยที่สุดคือ วัตถุประสงค์ต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ คิดเป็นร้อยละ 47.36

ตารางที่ 14 ค่าความถี่และร้อยละของวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการวางแผน  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
11.	วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร		
-	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบันในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการ ทำงาน	32	42.10
-	ให้บุคลากรมีมาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	17	22.37
-	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน	15	19.74
-	เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	12	15.79

จากตารางที่ 14 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนเห็นว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.10

รองลงมาคือ เพื่อให้บุคลากรมีมาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 22.37 และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 19.74

วัตถุประสงค์ที่สำคัญ น้อยที่สุด คือ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 15.79

ตารางที่ 15 ค่าความถี่และร้อยละของบุคลากรที่มุ่งพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
12.	บุคลากรที่มุ่งพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร		
-	พัฒนาครู-อาจารย์ทั้งโรงเรียน	76	100.00
-	พัฒนาครู-อาจารย์เป็นกลุ่ม	31	40.78
-	พัฒนาหัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน	23	30.26
-	พัฒนาครู-อาจารย์เป็นรายบุคคล	21	27.63
-	พัฒนาเฉพาะฝ่ายบริหาร	9	11.84

จากตารางที่ 15 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มุ่งพัฒนาในแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาครู-อาจารย์ทั้งโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

รองลงมาคือ การพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 40.78 การพัฒนาหัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 30.26 และมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 27.63

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรบุคคลที่โรงเรียนมุ่งพัฒนา ที่น้อยที่สุด คือ การพัฒนาเฉพาะฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.84

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่เหมาะสมในการวางแผน  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
13.	ปัจจัยที่เหมาะสมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร		
-	ด้านงบประมาณ	60	78.94
-	ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน	59	77.63
-	ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	50	65.78
-	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	47	61.84
-	วิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีในการดำเนินการ	41	53.94
-	ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบของโรงเรียน	38	50.00
-	สถานที่และเทคโนโลยีที่จะใช้ในการดำเนินการ	28	36.84
-	บุคคลที่รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	26	34.21

จากตารางที่ 16 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เหมาะสมในการวางแผน  
พัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการวางแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนคำนึงถึงปัจจัยที่เหมาะสม  
มากที่สุด คือ ด้านงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 78.94

รองลงมา คือ ความต้องการจำเป็นเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 77.63 และปัจจัยด้าน  
ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 65.78

ปัจจัยที่เหมาะสมน้อยที่สุด คือ บุคคลที่รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาบุคลากร  
คิดเป็นร้อยละ 34.21

ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ได้แสดงให้เห็นใน  
ตารางที่ 17 - 26

ตารางที่ 17 ค่าความถี่และร้อยละของการเตรียมการในการปฏิบัติตาม  
แผนพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน ก=76	
		ความถี่	ร้อยละ
14.	การเตรียมการในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร		
-	ประชุมชี้แจงนโยบาย และเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจชัดเจน	68	89.47
-	เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีคุณภาพตรงกับแผนงาน/โครงการ	66	86.84
-	แต่งตั้งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงาน	63	82.89
-	สถานที่จัดการฝึกอบรมเหมาะสมกับสถานภาพของผู้เข้ารับการ พัฒนา	55	72.36
-	จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบล่วงหน้า	53	69.73
-	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน	50	65.78
-	จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้พร้อมและเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการ พัฒนา	46	60.52
-	ชักจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับกิจกรรมการพัฒนา	41	53.94

จากตารางที่ 17 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมการในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการเตรียมการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจชัดเจน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.47

รองลงมาคือ การเตรียมการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพตรงกับแผนงาน หรือโครงการ คิดเป็นร้อยละ 86.84 เตรียมการแต่งตั้งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 82.89

การเตรียมการที่น้อยที่สุด คือ การชักจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับกิจกรรมการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 53.94

ตารางที่ 18 ค่าความถี่และร้อยละของวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
15.	วิธีการในการพัฒนาบุคลากร		
	- พัฒนาโดยให้การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	75	98.68
	- พัฒนาโดยให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง	38	50.00
	- พัฒนาโดยการให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคล	34	44.73

จากตารางที่ 18 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาโดยให้การเรียนรู้เป็นกลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.68

รองลงมาคือ การพัฒนาโดยให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 50.00

วิธีการในการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือ พัฒนาโดยการให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 44.73

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การพัฒนาโดยให้การเรียนรู้เป็นหมวดวิชา (จำนวน 1 คน)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าความถี่และร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
16.	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คือ		
	- การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ร่วมกับสถาบันต่าง ๆ	76	100.00
	- การไปศึกษาดูงาน	71	93.42
	- การให้ลาศึกษาต่อ	55	72.36
	- การให้บุคลากรไปเป็นวิทยากรให้หน่วยงานต่าง ๆ	52	68.42
	- การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์/ผู้อาวุโส	33	43.42
	- การสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น	21	27.63
	- การฝึกงาน	16	21.05

จากตารางที่ 19 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล กิจกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ร่วมกับสถาบันต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 100

รองลงมาคือ กิจกรรมการไปศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 93.42 และการให้ลาศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 72.36

กิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 21.05

ตารางที่ 20 ค่าความถี่และร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
17.	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม คือ		
-	การประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ	76	100.00
-	การสัมมนาทางวิชาการ	63	82.89
-	การทัศนศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ	62	81.57
-	เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา/ บรรยาย	59	77.63
-	การฝึกอบรม	56	73.68
-	การปฐมนิเทศครู-อาจารย์	46	60.52
-	การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ/นิทรรศการ	44	57.89
-	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	39	51.31
-	การศึกษาเพิ่มเติม	33	43.42
-	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	20	26.31

จากตารางที่ 20 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นรายกลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม กิจกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดประชุม และอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 100

รองลงมา คือ กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 82.89 และการจัดทัศนศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 81.57

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่มที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 26.31



ตารางที่ 21 ค่าความถี่และร้อยละของบุคคลที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม  
และพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
18.	บุคคลที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		
-	ศึกษานิเทศก์	61	80.26
-	บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากกรมสามัญศึกษา	54	71.05
-	อาจารย์จากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย	51	67.10
-	ครู อาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียน/กลุ่ม โรงเรียน/หน่วยงานอื่น ๆ	39	51.31
-	กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน	20	26.31

จากตารางที่ 21 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม  
และพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนเข็ญศึกษานิเทศก์มาเป็นผู้ให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 80.21

รองลงมาคือ บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.05  
และอาจารย์จากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 67.10

ส่วนที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรจากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.31

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิ  
วิทยากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางจากหน่วยงานอื่น เป็นผู้ฝึกอบรม และพัฒนา (จำนวน 3 คน)  
การจัดให้มีการนิเทศภายในหมวดวิชา (จำนวน 1 คน) และการนิมนต์พระภิกษุมาให้การ  
ฝึกอบรมและพัฒนา (จำนวน 1 คน)

ตารางที่ 22 ค่าความถี่และร้อยละของงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
19.	งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร นำมาจาก		
	- เงินจากสมาคมผู้ปกครองและครู	71	93.42
	- เงินบำรุงการศึกษา	59	77.63
	- เงินบริจาค	21	27.63
	- เงินจากสมาคมศิษย์เก่า	20	26.31
	- โรงเรียนดำเนินการรณรงค์จัดหาทุนในการพัฒนาบุคลากร	9	11.84
	- เงินงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา	8	10.52

จากตารางที่ 22 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการจัด  
โครงการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนได้รับงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จาก  
สมาคมผู้ปกครองและครู คิดเป็นร้อยละ 93.42

รองลงมาเป็นงบประมาณที่ได้จากเงินบำรุงการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 77.63

งบประมาณที่ได้รับน้อยที่สุด เป็นงบประมาณจากกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ  
10.52

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ งบประมาณจากเงิน  
สวัสดิการโรงเรียน (จำนวน 3 คน) เงินจากสหกรณ์ร้านค้าของโรงเรียน (จำนวน 1 คน) และ  
จากงบประมาณพิเศษของหน่วยงาน (จำนวน 1 คน)

ตารางที่ 23 ค่าความดีและร้อยละของเนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างาน

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความดี	ร้อยละ
20. เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้างาน			
-	การประกันคุณภาพการศึกษา	59	77.63
-	การบริหารงานในระดับหมวดวิชา/งาน	52	68.42
-	การปฏิบัติงานเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ	48	63.15
-	การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	46	60.52
-	การประสานสัมพันธ์ระหว่างครู-อาจารย์ในโรงเรียน	31	40.78
-	ความรู้ด้านการประเมินโครงการ	31	40.78
-	ความรู้ด้านงานวิจัย	25	32.89
-	การพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต	24	31.57

จากตารางที่ 23 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้างานดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดเนื้อหาสาระหรือกิจกรรม สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้างานมากที่สุด คือ การประกันคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 77.63

รองลงมาคือ เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมด้านการบริหารงานในระดับหมวดวิชา และงาน คิดเป็นร้อยละ 68.42 และการปฏิบัติงานเชิงบริหารอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 63.15

เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมที่จัดน้อยที่สุดคือ การพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต คิดเป็นร้อยละ 31.57

ตารางที่ 24 ค่าความถี่และร้อยละของเนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
21.	เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน		
-	การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	75	98.68
-	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	69	90.78
-	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	61	80.26
-	การพัฒนาผลงานทางวิชาการ	52	68.42
-	การวิจัยในชั้นเรียน	31	40.78
-	สุขภาพกาย สุขภาพจิต	30	39.47
-	การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	30	39.47
-	การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายหน่วยเหนือ	24	31.57

จากตารางที่ 24 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ หรือหัวข้อกิจกรรมที่จัดสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดเนื้อหาสาระหรือกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง คิดเป็นร้อยละ 98.68

รองลงมาคือ เนื้อหาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 90.78 และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 80.26

เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมที่โรงเรียนจัดน้อยที่สุด คือ เนื้อหาสาระการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายหน่วยเหนือ คิดเป็นร้อยละ 31.57

ตารางที่ 25 ค่าความถี่และร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
22.	บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ		
	- ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน	71	93.42
	- หัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน	63	82.89
	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	43	56.57
	- ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน	36	47.36

จากตารางที่ 25 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนสนับสนุนให้ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.42

รองลงมาก็คือ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 82.89 และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 56.57

ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอนได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.36

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าความถี่และร้อยละของการลาศึกษาต่อของบุคลากร

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
23.	การลาศึกษาต่อของบุคลากร		
-	ไม่มีบุคลากรลาศึกษาต่อ	27	35.53
-	ไม่ครบตามจำนวนโควตาของโรงเรียน	26	34.21
-	เต็มตามโควตาของโรงเรียน	23	30.26

จากตารางที่ 26 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อของบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การลาศึกษาต่อของบุคลากรของโรงเรียนไม่มีบุคลากรลาศึกษาต่อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.53

รองลงมาคือ การลาศึกษาต่อไม่ครบตามจำนวนโควตาของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.21

การที่บุคลากรลาศึกษาต่อเต็มตามจำนวนโควตาของโรงเรียน มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.26

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นใน  
ตารางที่ 27 -33

ตารางที่ 27 ค่าความถี่และร้อยละของการประเมินผลตามแผนงาน  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
24.	การประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร		
-	มี	72	94.74
-	ไม่มี	4	5.26
	ในกรณีที่มีการประเมินผล จัดให้มีการประเมินผลในช่วงเวลา (n=72)		
-	มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน	59	81.94
-	มีการประเมินช่วงระหว่างการดำเนินแผนงาน	25	34.72
-	มีการประเมินช่วงก่อนการดำเนินแผนงาน	23	31.94
-	มีการประเมินติดตามหลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว	22	30.55

จากตารางที่ 27 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลตามแผนงาน  
พัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 94.74  
และไม่มีการจัดให้มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 5.26

การจัดให้มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร โรงเรียนจัดให้มีการประเมิน  
ผลช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงานแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.94

รองลงมาคือ จัดให้มีการประเมินผลช่วงระหว่างการดำเนินแผนงาน คิดเป็นร้อยละ  
34.72 และมีการประเมินผลช่วงก่อนการดำเนินแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 31.94

ส่วนการประเมินติดตามหลังจากบุคลากรกลับเข้าไปทำงานแล้ว น้อยที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 30.55

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การจัดให้มีการขยายผล  
ในกลุ่มหลังการทำงานแล้ว (จำนวน 1 คน)

ตารางที่ 28 ค่าความถี่และร้อยละของวิธีการประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=72	
		ความถี่	ร้อยละ
25.	วิธีการประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากร		
-	ใช้แบบสอบถาม/แบบประเมินโครงการ	60	83.33
-	ให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลงาน	46	63.88
-	ใช้การติดตามผลการปฏิบัติงาน	43	59.72
-	ใช้การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	24	33.33
-	สร้างเครื่องมือเพื่อใช้สังเกตผู้เข้ารับการพัฒนา	20	27.77
-	ใช้การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนา	13	18.05
-	ใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา	12	16.66

จากตารางที่ 28 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผล แผนงานพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนใช้แบบสอบถาม หรือแบบประเมินโครงการในการประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33

รองลงมาคือ การให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปผลงาน คิดเป็นร้อยละ 63.88 และใช้วิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 59.72

วิธีการประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนใช้น้อยที่สุด คือ การใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 16.66

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ การประเมินจากการนำมาขยายผลในกลุ่มงาน (จำนวน 1 คน)



ตารางที่ 29 ค่าความถี่และร้อยละของการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=72	
		ความถี่	ร้อยละ
26.	การประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร ประเมินในด้านต่อไปนี้		
-	เนื้อหาสาระของการพัฒนาบุคลากร	59	81.94
-	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร	55	76.38
-	ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน/โครงการ	51	70.83
-	สถานที่จัดกิจกรรม และระยะเวลาดำเนินงาน	47	65.27
-	ผู้เข้ารับการพัฒนา	45	62.50
-	ประเมินพฤติกรรมหลังการเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้วกลับมาปฏิบัติงานอยู่	43	59.72
-	วิทยากรผู้ให้การอบรม	39	54.16
-	ประเมินกระบวนการและวิธีดำเนินการว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่	39	54.16
-	ผลผลิตที่เป็นผลงานทั้งรูปธรรมและนามธรรม	35	48.16

จากตารางที่ 29 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากรในด้านเนื้อหาสาระของการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.94

รองลงมาคือ การประเมินผลในด้านความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 76.38 และประเมินผลว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนหรือโครงการ คิดเป็นร้อยละ 70.83

การประเมินจากผลผลิตที่เป็นผลงานทั้งรูปธรรมและนามธรรมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.16

ตารางที่ 30 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผล  
การพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=72	
		ความถี่	ร้อยละ
27.	ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
-	คณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น	60	83.33
-	หัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน	40	55.55
-	ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	33	45.83
-	บุคลากรประเมินตนเอง	25	34.72
-	ผู้บริหารโรงเรียน	24	33.33
-	คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	18	25.00

จากตารางที่ 30 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมากที่สุด คือ คณะกรรมการที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 83.33

รองลงมาคือ หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 55.55 และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.83

ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 25

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ ฝ่ายแผนงานโรงเรียน (จำนวน 1 คน)

ตารางที่ 31 ค่าความถี่และร้อยละของการเผยแพร่ผลการประเมิน  
การพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=72	
		ความถี่	ร้อยละ
28.	การเผยแพร่ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร		
-	นำเสนอในที่ประชุมครู-อาจารย์ทั้งหมด	60	83.33
-	จัดพิมพ์ สรุปลงเป็นผลงาน ทำรายงานประจำปี	33	45.83
-	จัดทำเป็นรายงานแจ้งให้แต่ละหมวดวิชาทราบ	31	43.05
-	จัดพิมพ์ในวารสาร/เอกสาร/คู่มือของโรงเรียน	13	18.05

จากตารางที่ 31 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เมื่อโรงเรียนมีการสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรแล้ว โรงเรียนเผยแพร่ผลการประเมินโดยนำเสนอในที่ประชุมครู-อาจารย์ ทั้งหมดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33

รองลงมาคือ การเผยแพร่ผลการประเมินโดยจัดพิมพ์สรุปลงเป็นผลงานทำรายงานประจำปี คิดเป็นร้อยละ 45.83 และจัดทำเป็นรายงานแจ้งให้แต่ละหมวดวิชาทราบ คิดเป็นร้อยละ 43.05

การเผยแพร่ผลการประเมินที่จัดทำน้อยที่สุด คือ การจัดพิมพ์ในวารสาร/เอกสาร/คู่มือของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 18.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ค่าความถี่และร้อยละของการนำผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน ก=72	
		ความถี่	ร้อยละ
29.	การนำผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน		
	- นำไปใช้เป็นบางส่วน	57	79.16
	- นำไปใช้ทั้งหมด	13	18.06
	- ไม่ได้นำไปใช้	2	2.78

จากตารางที่ 32 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนได้นำผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานโดยนำไปใช้เป็นบางส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.16

รองลงมาได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 18.06

โรงเรียนไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.78

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 ค่าความดีและร้อยละของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน ก=68	
		ความดี	ร้อยละ
30. การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์			
-	นำไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป	61	89.70
-	นำไปปรับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น	58	85.29
-	นำไปเป็นหลักฐานในการของบประมาณการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	31	45.58
-	นำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ	25	36.76

จากตารางที่ 33 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยการนำไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.70

รองลงมาคือ การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยนำไปปรับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 85.29 และนำไปเป็นหลักฐานในการของบประมาณการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 45.58

การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์โดยการนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.76

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 8 ข้อ ที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นใน

ตารางที่ 34 - 35

ตารางที่ 34 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
1.	ปัญหาในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร		
-	ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	41	53.94
-	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมและข้อมูลเพื่อการหาความจำเป็นในการพัฒนา	32	42.10
-	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา	30	39.47
-	มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่เสมอทำให้เกิดความสับสนล้มเหลวในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนา	30	39.47
-	ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการสำรวจข้อมูล	22	28.94
-	การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	10	13.15

จากตารางที่ 34 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประสบปัญหายังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.94

รองลงมาคือปัญหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมและข้อมูลเพื่อการหาความจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 42.10

ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปโดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 13.15



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาที่ประสบจากความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาบุคลากรที่ค้นพบ

ข้อที่	ปัญหาด้านการหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
2.	ปัญหาที่ประสบจากความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ค้นพบ		
	- บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	40	52.63
	- ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น	28	36.84
	- ความจำเป็นมีหลากหลายไม่สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานได้	23	30.26
	- การเลือกใช้วิธีการไม่เหมาะสมในการหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนา	13	17.10

จากตารางที่ 35 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่ประสบจากความ  
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ค้นพบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนประสบปัญหาจากความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ค้นพบมากที่สุด  
คือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 52.63

รองลงมาคือ ปัญหาการขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 36.84  
และความจำเป็นมีหลากหลายไม่สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานได้ คิดเป็น  
ร้อยละ 30.26

ปัญหาจากการเลือกใช้วิธีการไม่เหมาะสมในการกำหนดความ  
ต้องการจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาเป็นปัญหาที่ประสบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.10



ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 36 - 37

ตารางที่ 36 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
3.	ปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร		
-	ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	36	47.36
-	ขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	36	47.36
-	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในด้านการวางแผน	32	42.10
-	ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้รับไม่ชัดเจนทำให้การวางแผนไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	23	30.26
-	ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน	22	28.94
-	ขาดการประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	13	17.10

จากตารางที่ 36 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประสบปัญหามากที่สุดในการขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 47.36

รองลงมาคือ ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในด้านการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 42.10

ปัญหาที่ประสบน้อยที่สุดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ การขาดการประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 17.10

ตารางที่ 37 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยที่เป็นปัญหาในการวางแผนการพัฒนา  
บุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
4.	ปัจจัยที่เป็นปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร		
-	ด้านการเงิน	48	63.15
-	ด้านบุคลากร	35	46.05
-	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	32	42.10
-	อุปกรณ์และเทคโนโลยี	22	28.94
-	สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	18	23.68
-	นโยบายของรัฐบาล	7	9.21
-	นโยบายของโรงเรียน	6	7.89

จากตารางที่ 37 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นปัญหาในการ  
วางแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยที่เป็นปัญหามากที่สุดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ ปัจจัยด้านการเงิน  
คิดเป็นร้อยละ 63.15

รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 46.05 และปัญหาด้านระยะเวลา  
ในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 42.10

ปัจจัยที่เป็นปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด คือ นโยบายของโรงเรียน  
คิดเป็นร้อยละ 7.89

ปัญหาด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 38 - 39

ตารางที่ 38 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้  
ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
5.	ปัญหาการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร		
	- บุคลากรให้ความร่วมมือน้อยและไม่สนใจต่อการพัฒนา บุคลากร	32	42.10
	- ผู้เข้ารับการพัฒนาขาดความพร้อม	28	36.84
	- บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง	22	28.94
	- บุคลากรไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนจึงไม่ได้รับ การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา	20	26.31
	- กิจกรรมการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นใน การพัฒนา	13	17.10

จากตารางที่ 38 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนประสบปัญหามากที่สุดในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านบุคลากรให้ความร่วมมือน้อยและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ ปัญหาการขาดความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 36.84

ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ กิจกรรมการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 17.10

ตารางที่ 39 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาการดำเนินงานการปฏิบัติตามแผน  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
6.	ปัญหาการดำเนินงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร		
-	ขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	43	56.57
-	สถานที่และระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมไม่เหมาะสม	25	32.89
-	ขาดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม	18	23.68
-	วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญไม่เหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา	17	22.36
-	อุปกรณ์และเทคโนโลยีไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	14	18.42
-	ขาดความพร้อมด้านเอกสารและตำราทางวิชาการ	13	17.10
-	มีการเปลี่ยนแปลงวิทยากรบ่อยๆ ทำให้ขาดความเชื่อถือในการเข้าร่วมกิจกรรม	5	6.57

จากตารางที่ 39 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประสบปัญหามากที่สุด ด้านการขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 56.57

รองลงมาคือ ปัญหาด้านสถานที่และระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 32.89

ปัญหาที่พบน้อยที่สุด ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร คือ การเปลี่ยนแปลงวิทยากรบ่อย ๆ ทำให้ขาดความเชื่อถือในการเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 6.57

ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 40 - 41

ตารางที่ 40 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูล ปัญหาที่พบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
7.	ปัญหาที่พบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
-	ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	45	59.21
-	ขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล	29	38.15
-	ผู้ประเมินผลและผู้ถูกประเมินผลให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง	23	30.26
-	ขาดความพร้อมด้านเครื่องมือในการติดตามประเมินผล	17	22.36
-	กระบวนการและวิธีดำเนินการไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้ารับการพิจารณาพัฒนา	17	22.36
-	วิธีการประเมินผลไม่รัดกุมพอ	16	21.05
-	กระบวนการและวิธีดำเนินการไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ดำเนินงาน	8	10.52

จากตารางที่ 40 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประสบปัญหาขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.21 รองลงมาคือ ปัญหาการขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 38.15 และปัญหาที่ผู้ประเมินผลและผู้ถูกประเมินผลให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 30.26

ปัญหาที่ประสบน้อยที่สุด ในการประเมินผลคือ กระบวนการและวิธีดำเนินการไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 10.52

ตารางที่ 41 ค่าความถี่และร้อยละของปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปแล้ว.

ข้อที่	ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน n=76	
		ความถี่	ร้อยละ
8.	ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปแล้ว		
	- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน	58	76.31
	- ไม่มีการนำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ	37	48.68
	- ไม่มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อ ๆ ไป	31	40.78

จากตารางที่ 41 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไปแล้ว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัญหาที่พบมากที่สุด หลังการประเมินผล คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.31

รองลงมาคือ ปัญหาการไม่มีการนำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 48.68

ปัญหาที่พบน้อยที่สุด หลังการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ ไม่มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อ ๆ ไป คิดเป็นร้อยละ 40.78

**การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 42 ค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้ปฏิบัติการสอน

สถานภาพ	ผู้ปฏิบัติการสอน n=329	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	21.28
หญิง	259	78.72
2. อายุ		
21-30 ปี	7	2.13
31-40 ปี	64	19.45
41-50 ปี	201	61.10
51-60 ปี	57	17.32
3. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง		
1-5 ปี	14	4.26
6-10 ปี	19	5.78
11-15 ปี	36	10.94
16-20 ปี	78	23.70
มากกว่า 20 ปี	182	55.32
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.30
ปริญญาตรี	238	72.35
ปริญญาโท	89	27.05
ปริญญาเอก	1	0.30

จากตารางที่ 42 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ครูผู้ปฏิบัติการสอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ  
78.72 เพศชาย ร้อยละ 21.28

มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาคือ ระหว่าง  
31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.45 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ  
2.13

ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.32  
รองลงมาคือ ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.70 ที่น้อยที่สุด คือ ระหว่าง 1-5 ปี คิด  
เป็นร้อยละ 4.26

วุฒิการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.35 รองลงมาคือ ปริญญาโท  
คิดเป็นร้อยละ 27.05 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น  
ร้อยละ 0.30 เท่ากัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร  
ของครูผู้ปฏิบัติการสอน ทั้ง 4 ด้าน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการหาความจำเป็น  
ในการพัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	โรงเรียนของท่านสำรวจความจำเป็นและปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.77	0.87
2.	โรงเรียนของท่านมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมปัญหา จากการปฏิบัติงานมาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	2.87	0.85
3.	โรงเรียนของท่านใช้แบบสำรวจเพื่อหาความต้องการพัฒนาของ บุคลากร	2.49	0.94
4.	โรงเรียนของท่านจัดประชุมสัมมนาบุคลากรเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	2.76	0.77
5.	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อต้องการสร้างขวัญและ แรงจูงใจในการทำงาน	3.12	0.80
6.	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.33	0.71
7.	โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติและ พฤติกรรมในการทำงาน	2.88	0.79
8.	การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพราะมีการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย	2.85	0.83

## ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อที่	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
9.	ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร	3.33	0.64
10.	การขยายงานของฝ่ายและหมวดวิชาในโรงเรียนทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร	3.24	0.69
11.	ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อต้องการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	3.41	0.68
12.	การพัฒนาบุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	3.42	0.63
13.	ในการพัฒนาบุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับ	3.29	0.63
14.	โรงเรียนของท่านนำข้อมูลความจำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.29	0.79
	รวม	3.05	0.81

จากตารางที่ 43 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 12 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 12 การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย = 3.42

ข้อ 11 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อต้องการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีค่าเฉลี่ย = 3.41

ข้อ 6 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.33

ข้อ 9 ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและวิธีการสอนมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 3.33

ข้อ 13 ในการพัฒนาบุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับ มีค่าเฉลี่ย = 3.29

ข้อ 10 การขยายงานของฝ่ายและหมวดวิชาในโรงเรียนทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 3.24

ข้อ 5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อต้องการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.12

ข้อ 7 โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.88

ข้อ 2 โรงเรียนมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงานมาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.87

ข้อ 8 การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย = 2.85

ข้อ 1 โรงเรียนสำรวจความจำเป็นและปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.77

ข้อ 4 โรงเรียนจัดประชุมสัมมนาบุคลากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 2.76

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 3 โรงเรียนใช้แบบสำรวจเพื่อหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.49

ข้อ 14 โรงเรียนนำข้อมูลความจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.29

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการวางแผน  
พัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
15.	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง	2.96	0.75
16.	โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้และกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	3.00	0.72
17.	บุคลากรแต่ละฝ่าย/หมวดวิชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	2.84	0.74
18.	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน	3.15	0.66
19.	แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับความจำเป็นที่ค้นพบในการหาความจำเป็นในการพัฒนา	2.96	0.73
20.	ระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ/แผนพัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับงานประจำ	2.95	0.73
21.	แผนงานและโครงการที่กำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน	2.99	0.70
22.	การวางแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	2.61	0.82
23.	การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์เป็นกลุ่ม	3.10	0.71
24.	แผนการพัฒนาบุคลากรมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ โดยจัดร่วมกันทั้งโรงเรียน	3.15	0.70
25.	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.89	0.73

## ตารางที่ 44 (ต่อ)

ข้อที่	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
26.	ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนของท่านจัดโดยคำนึงถึงความ พร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	2.95	0.66
27.	สถานที่และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการดำเนินการเป็นไปอย่าง เหมาะสม	2.95	0.69
รวม		2.96	0.73

จากตารางที่ 44 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ จำนวน 13 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 18 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายหลักของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 3.15

ข้อ 24 แผนการพัฒนาบุคลากรมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ โดยจัดร่วมกันทั้งโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 3.15

ข้อ 23 การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมุ่งพัฒนาครู-อาจารย์ เป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย = 3.10

ข้อ 16 โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบในการวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ และกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 3.00

ข้อ 21 แผนงานและโครงการที่กำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 2.99

ข้อ 15 โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย = 2.96

ข้อ 19 แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับความจำเป็นที่ค้นพบในการหาความจำเป็นในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = 2.96

ข้อ 20 ระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ/แผนพัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับงานประจำ มีค่าเฉลี่ย = 2.95

ข้อ 26 ในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนจัดโดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ย = 2.95

ข้อ 27 สถานที่และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการดำเนินการเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.95

ข้อ 25 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.89

ข้อ 17 บุคลากรแต่ละฝ่าย/หมวดวิชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.84

ข้อ 22 การวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย = 2.61

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอนมีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.96

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
28.	ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจอย่างชัดเจน	2.91	0.75
29.	มีการจัดทำตารางการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วถึงกัน	2.95	0.74
30.	วิทยากรที่ให้ความรู้มีคุณภาพและมีความรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.17	0.65
31.	กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	2.61	0.92
32.	เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมเป็นการสนองตอบนโยบายหน่วยเหนือ	2.99	0.76
33.	เป็นการจัดการพัฒนาด้านสื่อการเรียนการสอน	2.88	0.75
34.	เนื้อหาหรือกิจกรรมเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	3.19	0.64
35.	กิจกรรมที่จัดเป็นการพัฒนาที่มงาน	2.83	0.74
36.	กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นการพัฒนาในระดับหมวดวิชา หรืองานในโรงเรียน	3.01	0.70
37.	ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายที่รับผิดชอบประสานงานการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	2.94	0.70
38.	ผู้บริหารให้ความสนับสนุนอย่างจริงใจและให้สิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสม	2.88	0.88
39.	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามโอกาสอันสมควร	3.02	0.81
40.	โรงเรียนของท่านแสวงหาทุนในการดำเนินการพัฒนาจากแหล่ง/องค์การต่างๆ นอกเหนือการใช้เงินงบประมาณ	2.69	0.94
	รวม	2.75	0.88



จากตารางที่ 45 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ จำนวน 13 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 34 เนื้อหาหรือกิจกรรมเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย = 3.19

ข้อ 30 วิทยากรที่ให้ความรู้มีคุณภาพและมีความรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 3.17

ข้อ 39 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามโอกาสอันสมควร มีค่าเฉลี่ย = 3.02

ข้อ 36 กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นการพัฒนาในระดับหมวดวิชาหรืองานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 3.01

ข้อ 32 เนื้อหาสาระหรือหัวข้อกิจกรรมเป็นการสนองตอบนโยบายหน่วยเหนือ มีค่าเฉลี่ย = 2.99

ข้อ 29 มีการจัดทำตารางการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วถึงกัน มีค่าเฉลี่ย = 2.95

ข้อ 37 ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายที่รับผิดชอบประสานงานการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย = 2.94

ข้อ 28 ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.91

ข้อ 33 เป็นการจัดการพัฒนาด้านสื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย = 2.88

ข้อ 38 ผู้บริหารให้ความสนับสนุนอย่างจริงจัง และให้สิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.88

ข้อ 35 กิจกรรมที่จัดเป็นการพัฒนาที่มงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.83

ข้อ 40 โรงเรียนแสวงหาทุนในการดำเนินการพัฒนาจากแหล่ง/องค์การต่าง ๆ นอกเหนือการใช้เงินงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 2.69

ข้อ 31 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย = 2.61

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.96



ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน เฉพาะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
31.	โรงเรียนของท่านจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรดังนี้		
	ก. การพัฒนาเป็นรายบุคคล		
31.1	การฝึกงาน	2.30	0.87
31.2	การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโส	2.59	0.81
31.3	ส่งเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการร่วมกับ สถาบันต่าง ๆ	3.12	0.67
31.4	การให้ลาศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม	2.90	0.74
31.5	การไปศึกษาดูงาน	2.90	0.76
31.6	การให้บุคลากรไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานต่าง ๆ	2.73	0.76
31.7	การสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น	2.65	0.80
31.8	การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ	2.28	0.93
31.9	การสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.49	0.94
31.10	การเขียนบทความหรือตำราทางวิชาการ	2.35	0.92
31.11	การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.73	1.00
รวม		2.56	0.92

จากตารางที่ 46 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ เฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 31.3 ส่งเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ร่วมกับสถาบันต่างๆ มีค่าเฉลี่ย = 3.12

ข้อ 31.4 การให้ลาศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย = 2.90

ข้อ 31.5 การไปศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.90

ข้อ 31.6 การให้บุคลากรไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ข้อ 31.7 การสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย = 2.65

ข้อ 31.2 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโส มีค่าเฉลี่ย = 2.59

ความคิดเห็นว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 31.9 การสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย = 2.49

ข้อ 31.10 การเขียนบทความหรือตำราทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.35

ข้อ 31.1 การฝึกงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.30

ข้อ 31.8 การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย = 2.28

ข้อ 31.11 การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย = 1.73

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของครูผู้ปฏิบัติการสอนโดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.56

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการนำแผนพัฒนา  
บุคลากรไปใช้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน  
เฉพาะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
ข. การพัฒนาเป็นกลุ่ม			
31.12	การจัดปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่	2.24	1.05
31.13	การจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ	2.99	0.76
31.14	การสัมมนาทางวิชาการ	2.94	0.76
31.15	การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย	2.90	0.76
31.16	การให้ทัศนศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ	2.70	0.82
31.17	การให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่างๆ	2.91	0.81
31.18	การให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	2.15	0.90
รวม		2.69	0.90

จากตารางที่ 47 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้เฉพาะที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 31.13 การจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย = 2.99

ข้อ 31.14 การสัมมนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.94

ข้อ 31.17 การให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่างๆ มีค่าเฉลี่ย = 2.91

ข้อ 31.15 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย มีค่าเฉลี่ย = 2.90

ข้อ 31.16 การให้ทัศนศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย = 2.70  
 ความคิดเห็นวาระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 2 ข้อ  
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 31.12 การจัดปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่ มีค่าเฉลี่ย = 2.24

ข้อ 31.18 การให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.15

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 ของครูผู้ปฏิบัติการสอนโดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม มีค่า  
 เฉลี่ยรวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.69



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านการประเมินผลการ  
พัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		$\bar{X}$	S.D.
41.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผล การพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่วางไว้	2.76	0.82
42.	มีการจัดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลไว้ถูกต้อง เหมาะสม	2.71	0.83
43.	มีการประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	2.59	0.88
44.	กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	2.90	0.82
45.	โรงเรียนของท่านนำสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร แจ้งให้ที่ประชุมครู-อาจารย์ทราบ	2.68	0.93
46.	โรงเรียนนำผลการประเมินไปจัดพิมพ์สรุปเป็นรายงานประจำปี	2.53	0.99
47.	โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการ การแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน	2.60	0.86
48.	โรงเรียนของท่านนำผลการประเมินเผยแพร่เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ	2.28	0.91
49.	ผลที่ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน/ โครงการ	2.73	0.81
50.	ผลที่ประเมินได้เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาและ ผู้บริหาร	2.77	0.81
	รวม	2.66	0.88

จากตารางที่ 48 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่เกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่าระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 44 กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน  
มีค่าเฉลี่ย = 2.90

ข้อ 50 ผลที่ประเมินได้เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาและผู้บริหาร  
มีค่าเฉลี่ย = 2.77

ข้อ 41 โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย = 2.76

ข้อ 49 ผลที่ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ  
มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ข้อ 42 มีการจัดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลไว้ถูกต้องเหมาะสม  
มี ค่าเฉลี่ย = 2.71

ข้อ 45 โรงเรียนนำสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร แจ้งให้ที่ประชุมครู-อาจารย์ทราบ มีค่าเฉลี่ย = 2.68

ข้อ 47 โรงเรียนนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.60

ข้อ 43 มีการประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย = 2.59

ข้อ 46 โรงเรียนนำผลการประเมินไปจัดพิมพ์สรุปเป็นรายงานประจำปี มีค่าเฉลี่ย = 2.53

ความคิดเห็นว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 48 โรงเรียนนำผลการประเมินเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ  
มีค่าเฉลี่ย = 2.28

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.66

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สรุปรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติ	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.05	0.81
2.	การวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.96	0.73
3.	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	2.75	0.88
4.	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	2.66	0.88

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ตาม ความเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 3.05

การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.96

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ มีค่าเฉลี่ย = 2.75

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.66

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร  
ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน ทั้ง 4 ด้าน  
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้าน  
การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ความต้องการจำเป็นมีหลากหลายไม่สามารถสรุปเป็น หลักเกณฑ์ในการดำเนินการได้	2.67	0.79
2.	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการในการพัฒนา	2.75	0.80
3.	การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่เปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	2.68	0.86
4.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ สถานการณ์สภาพการณ์และข้อมูลเพื่อการหาความจำเป็นใน การพัฒนา	2.81	0.88
5.	ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการสำรวจข้อมูล	2.77	0.93
6.	วิธีการที่ใช้ในการสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไม่เหมาะสม	2.70	0.85
	รวม	2.73	0.85



จากตารางที่ 50 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการหา  
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้  
ความคิดเห็นว่า มีระดับของปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 4 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์  
สภาพการณ์และข้อมูลเพื่อการหาความจำเป็นในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = 2.81

ข้อ 5 ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการสำรวจข้อมูล มีค่าเฉลี่ย = 2.77

ข้อ 2 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการใน  
การพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = 2.75

ข้อ 6 วิธีการที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม มีค่า  
เฉลี่ย = 2.70

ข้อ 3 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่เปิดโอกาสให้  
บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย = 2.67

ข้อ 1 ความต้องการจำเป็นมีหลากหลายไม่สามารถสรุปเป็นหลักเกณฑ์ในการ  
ดำเนินการได้ มีค่าเฉลี่ย = 2.67

สรุประดับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน สภาพปัญหามีค่า  
เฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.73

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		$\bar{X}$	S.D.
7.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในด้านการวางแผน	2.81	0.90
8.	ข้อมูลและสารสนเทศไม่ชัดเจนพอที่จะวางแผนให้ตรงตามวัตถุประสงค์	2.70	0.87
9.	แผนการพัฒนาบุคลากรมีจุดประสงค์ที่ไม่ชัดเจน	2.64	0.87
10.	ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	2.95	0.84
11.	การจัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรไม่มีส่วนร่วมกันอย่างทั่วถึง	2.88	0.85
12.	บุคลากรไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตามปกติทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึง	2.80	0.92
13.	ขาดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างผู้ดำเนินการและผู้เข้าร่วมการพัฒนา	2.84	0.82
14.	ขาดความพร้อมด้านเอกสารและตำราทางวิชาการ	2.56	0.96
15.	ขาดการวางแผนด้านการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	2.65	0.89
16.	อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการอบรมพัฒนามีไม่เพียงพอ	2.68	0.94
17.	แผนงาน/โครงการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างแท้จริง	2.54	0.97
18.	ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ	2.79	0.96
19.	ขาดการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการอย่างต่อเนื่อง	2.88	0.86
	รวม	2.75	0.90

จากตารางที่ 51 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า มีระดับของปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 10 ขาดการกระตุ้นชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ย = 2.95

ข้อ 11 การจัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรไม่มีส่วนร่วมกันอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย = 2.88

ข้อ 19 ขาดการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย = 2.88

ข้อ 13 ขาดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างผู้ดำเนินการและผู้เข้าร่วมการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = 2.84

ข้อ 7 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ย = 2.81

ข้อ 12 บุคลากรไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตามปกติ ทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย = 2.80

ข้อ 18 ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย = 2.79

ข้อ 8 ข้อมูลและสารสนเทศไม่ชัดเจนพอที่จะวางแผนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย = 2.70

ข้อ 16 อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการอบรมพัฒนามีไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย = 2.68

ข้อ 15 ขาดการวางแผนด้านการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย = 2.65

ข้อ 9 แผนการพัฒนาบุคลากรมีจุดประสงค์ที่ไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.64

ข้อ 14 ขาดความพร้อมด้านเอกสารและตำราทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.56

ข้อ 17 แผนงาน/โครงการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ย = 2.54

สรุประดับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน สภาพปัญหามีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.75

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		$\bar{X}$	S.D.
20.	กิจกรรมที่จัดในการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการ	2.58	0.80
21.	บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร	2.79	0.86
22.	นโยบายและการให้ปฏิบัติงานตามแผนไม่ชัดเจน	2.65	0.82
23.	วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณภาพและประสิทธิภาพไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	2.43	0.86
24.	การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง	2.48	0.96
25.	เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับแผนงาน/โครงการ	2.60	0.85
26.	ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมในแผน/โครงการไม่เหมาะสม	2.53	0.86
27.	งบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผน	2.72	0.94
28.	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้เกิดความขัดแย้งกันในการดำเนินการปฏิบัติกิจกรรม	2.62	0.88
	รวม	2.60	0.88

จากตารางที่ 52 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้  
 ความคิดเห็นว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 21 บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.79

ข้อ 27 งบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผน มีค่าเฉลี่ย = 2.72

ข้อ 22 นโยบายการให้ปฏิบัติงานตามแผนไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.65

ข้อ 28 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้เกิดการขัดแย้งกันในการดำเนินการปฏิบัติกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย = 2.62

ข้อ 25 เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับแผนงาน/โครงการ มีค่าเฉลี่ย = 2.60

ข้อ 20 กิจกรรมที่จัดในการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย = 2.58

ข้อ 26 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมในแผน/โครงการ ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.53

ความคิดเห็นว่า มีระดับของปัญหาอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 24 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง มี ค่าเฉลี่ย = 2.48

ข้อ 23 วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณภาพ และประสิทธิภาพไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย = 2.43

สรุปสภาพปัญหาเกี่ยวกับการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีสภาพปัญหาค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.60

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา  
ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของครูผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		$\bar{X}$	S.D.
29.	ขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล	2.67	0.90
30.	เทคนิคและวิธีการประเมินผลไม่รัดกุม ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	2.72	0.86
31.	วิธีการและเครื่องมือประเมินผลไม่สอดคล้องกับเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.72	0.89
32.	ไม่นำผลการประเมินไปสรุปพิมพ์แจ้งให้บุคลากรทราบ	2.72	0.93
33.	ไม่มีการนำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลไปใช้ปรับปรุงแผน/โครงการในครั้งต่อ ๆ ไป	2.89	0.90
34.	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน	2.92	0.56
35.	ผลการพัฒนาที่ประเมินได้ไม่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย	2.72	0.76
	รวม	2.77	0.88

จากตารางที่ 53 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ปรากฏผลดังนี้  
ความคิดเห็นว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อ 34 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย = 2.92

ข้อ 33 ไม่มีการนำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลไปใช้ปรับปรุงแผน/โครงการ  
ในครั้งต่อๆ ไป มีค่าเฉลี่ย = 2.82

ข้อ 30 เทคนิคและวิธีการประเมินผลไม่รัดกุมไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่  
กำหนด มีค่าเฉลี่ย = 2.72

ข้อ 31 วิธีการและเครื่องมือประเมินผลไม่สอดคล้องกับเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการ  
พัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.72

ข้อ 32 ไม่นำผลการประเมินไปสรุปพิมพ์แจ้งให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ย = 2.72

ข้อ 35 ผลการพัฒนาที่ประเมินได้ไม่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย = 2.72

ข้อ 29 ขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย  
= 2.67

สรุปสภาพปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีสภาพปัญหาค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก  
โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.77

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของครูผู้ปฏิบัติการสอน สรุปรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.73	0.85
2.	ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	2.75	0.90
3.	ปัญหาการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	2.60	0.88
4.	ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	2.77	0.88

จากตารางที่ 54 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีปัญหาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.77

ปัญหาการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.75

ปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ปัญหาการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ มีค่าเฉลี่ย = 2.60

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย