



บทที่ 4

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือ

- วิจัย 3 ชุด คือ
1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
  2. แบบสอบถามครู-อาจารย์
  3. แบบศึกษาเอกสาร

จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกได้ดังนี้

- 1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้การสัมภาษณ์ และผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาจากการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกได้ดังนี้

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะการ
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปะการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- 1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์ และครู-อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน(ตั้งแต่เริ่มได้รับการแต่งตั้ง) รายละเอียดขอเสนอดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพของผู้ให้การสัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู-อาจารย์		รวม	
		N = 33		N = 309		N = 342	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ						
	1) ชาย	28	84.84	101	32.68	129	37.71
	2) หญิง	5	15.15	208	67.59	213	62.28
2	อายุ						
	1) ต่ำกว่า 21 ปี	-	-	-	-	-	-
	2) 21 - 30 ปี	-	-	17	5.50	17	4.97
	3) 31 - 40 ปี	11	33.33	201	65.04	212	61.98
	4) 41 - 50 ปี	18	54.54	79	25.56	97	28.36
	5) 51 - 60 ปี	4	12.12	12	3.88	16	4.67
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด						
	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.03	33	10.67	34	9.94
	2) ปริญญาตรี	30	90.90	275	88.99	305	89.18
	3) สูงกว่าปริญญาตรี	2	6.06	1	0.32	3	0.87
4	ตำแหน่งปัจจุบัน						
	1) ผู้อำนวยการ	6	18.18	-	-	-	-
	2) อาจารย์ใหญ่	23	69.69	-	-	-	-
	3) ครูใหญ่	5	15.15	-	-	-	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครู-อาจารย์		รวม	
		N = 33		N = 309		N = 342	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5	ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน(ในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่)						
	1) 1 - 5 ปี	22	66.66	-	-	-	-
	2) 6 - 10 ปี	5	15.15	-	-	-	-
	3) 11 - 15 ปี	5	15.15	-	-	-	-
	4) 16 - 20 ปี	1	3.03	-	-	-	-
	5) 21 - 25 ปี	-	-	-	-	-	-
	6) มากกว่า 25 ปี	-	-	-	-	-	-
6	อายุราชการ						
	1) ต่ำกว่า 10 ปี	-	-	28	9.06	28	8.18
	2) 11 - 20 ปี	14	42.42	230	74.43	244	71.34
	3) 21 - 30 ปี	15	45.45	39	12.62	54	15.78
	4) 31 - 40 ปี	4	12.12	12	3.88	16	4.67
	5) 40 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน N = 33		ครู-อาจารย์ N = 309		รวม N = 342	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
7	ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (ตั้งแต่เริ่มได้รับ การแต่งตั้ง)						
	1) 1 - 5 ปี	8	24.24	-	-	-	-
	2) 6 - 10 ปี	10	30.30	-	-	-	-
	3) 11 - 15 ปี	6	18.18	-	-	-	-
	4) 16 - 20 ปี	8	24.24	-	-	-	-
	5) 21 - 25 ปี	-	-	-	-	-	-
	6) 25 ปีขึ้นไป	1	3.03	-	-	-	-

จากตารางที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลจากการ  
สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม เป็นรายข้อดังต่อไปนี้

ข้อ 1 เพศ พบว่า ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลส่วนมาก เป็นหญิงร้อยละ 62.28 และ  
เป็นชาย ร้อยละ 37.71

ข้อ 2 อายุ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ  
61.98 รองลงมา คืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 28.36 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี  
ร้อยละ 4.97 และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 4.64

ข้อ 3 วุฒิกวการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.18 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.94 และวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.87

ข้อ 4 ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 69.69 รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการ ร้อยละ 18.18 และตำแหน่งครูใหญ่ ร้อยละ 15.15

ข้อ 5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันในโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ระยะเวลา 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 66.66 รองลงมา คือ ระยะเวลา 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 15.15 และระยะเวลา 16 - 20 ปี ร้อยละ 3.03

ข้อ 6 อายุราชการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.34 รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 15.78 และอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 8.18 และอายุราชการระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 4.67

ข้อ 7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มได้รับการแต่งตั้ง พบว่า ระยะเวลาระหว่าง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ระยะเวลาระหว่าง 16 - 20 ปี ร้อยละ 24.24 ระยะเวลาระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 18.18 และ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.03

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมที่เน้นเป็นหลัก และประสบความสำเร็จมากที่สุด พอประมวลได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับนโยบายการ  
พัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ข้อความ	ความถี่ N = 33	ร้อยละ
1	นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน		
	1) นโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ระยะยาว ได้แก่ การสนับสนุนให้การศึกษาต่อ ในระดับสูง	24	72.72
	2) นโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น ได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนา	33	100.00
2	การดำเนินการในการนำนโยบายการพัฒนาบุคลากรไป ปฏิบัติ		
	1) มีการชี้แจงนโยบายกว้าง ๆ ในที่ประชุมแก่ครู - อาจารย์ แต่ไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร	22	66.66
	2) นโยบายได้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเป็น ลายลักษณ์อักษร	21	63.63
	3) มีการแจ้งนโยบายด้วยคำพูด	16	48.48
	4) นโยบายมีการดำเนินการด้วยวิธีการวางแผน ล่วงหน้า	19	57.57
	5) นโยบายมีการดำเนินการเป็นการเฉพาะหน้า	10	30.30

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ความถี่ N = 33	ร้อยละ
3	นโยบายในการพัฒนาครู - อาจารย์ สอดคล้องกับ หน่วยงานอื่น		
	1) นโยบายของ สปช.	26	78.78
	2) นโยบายของ สปจ.	28	84.84
	3) นโยบายของ สปอ.	25	75.75
	4) นโยบายของกลุ่มโรงเรียน	24	72.72

จากตารางที่ 5 เสนอผลการวิจัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประมวลได้ดังนี้

ข้อ 1 นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระยะสั้น ซึ่งได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 100 และนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรระยะยาว ได้แก่การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 72.72

ข้อ 2 ในการนำนโยบายไปปฏิบัติผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่ามีการชี้แจงนโยบายกว้าง ๆ ในที่ประชุมแก่ครู - อาจารย์ แต่ไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมา คือ นโยบายได้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 63.63 นโยบายมีการดำเนินการด้วยวิธีการวางแผนล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 57.57 มีการแจ้งนโยบายด้วยคำพูด คิดเป็นร้อยละ 48.48 และนโยบายมีการดำเนินการเป็นการเฉพาะหน้า คิดเป็นร้อยละ 30.30 ตามลำดับ

ข้อ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีนโยบายสอดคล้องกับนโยบายของ สปจ. คิดเป็นร้อยละ 84.84 รองลงมา คือ สอดคล้องกับนโยบายของ สปช. คิดเป็นร้อยละ 78.78 สอดคล้องกับนโยบายของ สปอ. คิดเป็นร้อยละ 75.75 และสอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ข้อความ	ความถี่ N = 33	ร้อยละ
4	วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน		
	1) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพ	20	60.60
	2) เพื่อให้ครู - อาจารย์ ได้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ได้มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์	1	3.03
	3) เพื่อเตรียมคนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ได้ผลสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าของครู - อาจารย์	10	30.30
	4) เพื่อส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์	2	6.06
5	เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร		
	1) พิจารณาตามความต้องการของครู - อาจารย์	25	75.75
	2) พิจารณาตามนโยบายและความพร้อมของโรงเรียน	27	81.81
	3) พิจารณาตามความเร่งด่วนของงาน	16	48.48



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ความถี่ N = 33	ร้อยละ
4)	พิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	10	30.30
5)	พิจารณาตามความต้องการของต้นสังกัด	13	39.39
6)	พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	9	27.27
7)	พิจารณาตามความเป็นไปได้ในด้านงบประมาณ	16	48.48

จากตารางที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร หอพระมวลได้ดังนี้

ข้อ 4 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมา คือ เพื่อเตรียมคนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ได้ผลสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าของครู - อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.30 เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 6.06 และเพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ได้มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

ข้อ 5 เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ คือ พิจารณาดำเนินนโยบายและความพร้อมของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.81 รองลงมา คือ พิจารณาตามความต้องการของครู - อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 75.75 พิจารณาตามความเร่งด่วนของงาน และพิจารณาตามความเป็นไปได้ในด้านงบประมาณเท่ากัน คือ ร้อยละ 48.48 พิจารณาตามความต้องการของต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 39.39 พิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 30.30 และพิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ และสิ่งที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อที่	ข้อความ	ความถี่ N = 33	ร้อยละ
6	กิจกรรมการพัฒนาคณากรที่ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ และใช้เป็นหลักปฏิบัติ		
	1) การปฐมนิเทศ	12	36.36
	2) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	25	75.75
	3) การสัมมนาทางวิชาการ	16	48.48
	4) การส่งเสริมให้มาศึกษาต่อ	13	39.39
	5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่	21	63.63
	6) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	9	27.27
	7) การสับเปลี่ยนหน้าที่	4	12.12
	8) การพัฒนาจิตใจ	5	15.15
7	ผลสำเร็จเกิดจาก		
	1) มีการจัดสรรงบประมาณไว้วางหน้า	11	33.33
	2) มีคำสั่งให้เข้าร่วมกิจกรรม	14	42.42
	3) มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	15	45.45
	4) การให้ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างจริงจัง	24	72.72
	5) จัดตามความต้องการของครู - อาจารย์	19	57.57
	6) ครู - อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินการ	18	54.54
	7) วัสดุ อุปกรณ์ เวลา และสถานที่ จัดได้เหมาะสม	8	24.24

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้ว ประสบความสำเร็จ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ และสิ่งที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อ 6 กิจกรรมที่ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ กิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 63.63 การสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 48.48 การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือ คิดเป็นร้อยละ 39.39 การประชุมพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 36.36 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.27 การพัฒนาค่านิยม คิดเป็นร้อยละ 15.15 การสับเปลี่ยนหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 12.12 ตามลำดับ

ข้อ 7 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติแล้ว ประสบผลสำเร็จ ส่วนใหญ่เกิดจากการให้ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 72.72 รองลงมา คือ จัดตามความต้องการของครู - อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 57.57 ครู - อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 54.54 มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 45.45 มีคำสั่งให้เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 42.42 มีการจัดสรรงบประมาณไว้ล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 33.33 วัสดุ อุปกรณ์ เวลาและสถานที่ จัดได้เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 24.24 ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พอประมวลได้ ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่ N=33	ร้อยละ	สาเหตุ	ความถี่ N=33	ร้อยละ	แนวทางแก้ไข	ความถี่ N=33	ร้อยละ
4. นโยบายไม่ชัดเจนและไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	8	24.24	- ขาดข้อมูลในการกำหนดนโยบาย	5	15.15	- ศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ - ยังไม่ได้แก้ไข	5	15.15
5. การกำหนดนโยบายผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว ครู - อาจารย์ ไม่ได้มีส่วนร่วม	6	18.18	- ขาดความร่วมมือจากบุคลากรในการกำหนดนโยบาย	6	15.15	- ปรึกษาเลขาธิการเขตพื้นที่ฯ - ยังไม่ได้แก้ไข	2	6.06
							3	9.09

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการกำหนดนโยบาย สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาดังนี้

1. ไม่สามารถกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ คิดเป็นร้อยละ 48.48 สาเหตุประการแรก เกิดจากการกำหนดนโยบายต้องดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 39.39 สาเหตุประการที่สอง คือ นโยบายต้นสังกัดไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ซึ่งทางโรงเรียนได้แก้ไขแล้ว โดยการกำหนดนโยบายให้มีปริมาณพอสมควร สามารถปรับและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ในแต่ละปี เพื่อให้สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ 27.27 และยังไม่ได้แก้ไข คิดเป็นร้อยละ 30.30
2. มีนโยบายแต่มีได้นำมาปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 36.36 สาเหตุ เกิดจากโรงเรียนมีภารกิจมาก ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 30.30 วิธีการแก้ไข พบว่า ใช้การกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้ในการดำเนินการตามนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 21.21 และที่ยังไม่ได้แก้ไข คิดเป็นร้อยละ 27.27
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครู - อาจารย์ ไม่สอดคล้องกับความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 30.30 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า สาเหตุประการแรกเกิดจากผู้บริหารเป็นฝ่ายกำหนดนโยบายฝ่ายเดียว คิดเป็นร้อยละ 18.18 สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก การขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 15.15 ได้แก้ไขปัญหานี้แล้วโดยการระดมความคิดจากบุคลากรในการกำหนดนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 18.18 และยังไม่ได้แก้ไข คิดเป็นร้อยละ 15.15
4. นโยบายไม่ชัดเจน และไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 24.24 สาเหตุเกิดจาก ขาดข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 15.15 ใช้วิธีการแก้ไขโดย การศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 15.15 และยังไม่ได้มีการแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 12.12

5. การกำหนดนโยบายผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว ครู - อาจารย์ มีได้มีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 18.18 สาเหตุเกิดจาก การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในการกำหนดนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 15.15 ได้มีการแก้ไขแล้ว โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 6.06 และที่ยังไม่ได้แก้ไข คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 9 แสดงปัญหาและแนวทางแก้ไขในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ความถี่ N=33	ร้อยละ	แนวทางแก้ปัญหา	ความถี่ N=33	ร้อยละ
1. งบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ	24	72.72	1. ใช้เงินนอกงบประมาณสนับสนุน	17	51.51
2. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเป็นสัดส่วน	16	48.48	2. หาแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	16	48.48
3. การส่งครู-อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีผลกระทบต่อการสอน รวมถึงครู - อาจารย์มีภาระหน้าที่การทำงานมาก	19	57.57	3. มีการจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากร - ลดภาระงานสอนของครู โดยนวัตกรรมการเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ เข้ามาช่วย	10	33.33
				11	33.33

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ความถี่ N=33	ร้อยละ	แนวทางแก้ปัญหา	ความถี่ N=33	ร้อยละ
4. การสนับสนุนบุคลากรทำ ได้ไม่ทั่วถึง	11	33.33	1. ใช้ระบบหมุนเวียนให้ บุคลากรเข้ารับการ พัฒนา 2. ใช้มาตรการประหยัด โดยจัดกิจกรรมการ พัฒนาที่สามารถพัฒนาได้ มากและคุ้มค่า	5	15.15
5. นโยบายที่กำหนดไว้ไม่ได้ นำมาปฏิบัติ	11	33.33	1. มีการวางแผนการจัด กิจกรรมและให้ความสำคัญ เพิ่มขึ้น	21	63.63
6. การกำหนดวัตถุประสงค์ ไม่ชัดเจน	4	12.12	1. มีการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์อย่าง ชัดเจนและเป็น ลายลักษณ์อักษร	17	51.51
7. ครู-อาจารย์ไม่ให้ความ ร่วมมือ เนื่องจากสภาพ เศรษฐกิจ	10	30.30	- เพิ่มสวัสดิการในรูปแบบ ต่าง ๆ ให้ครู-อาจารย์	14	42.42
8. ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่ จะมา เป็นวิทยากร	9	27.27	- ขอวิทยากรจากหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง	13	39.39



## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ความถี่ N=33	ร้อยละ	แนวทางแก้ปัญหา	ความถี่ N=33	ร้อยละ
9. ขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ	9	27.27	- ยังไม่มีการแก้ไข	9	27.27
10. จัดได้ไม่สนองความ ต้องการของครู - อาจารย์	8	24.24	1. มีการวางแผนการจัด กิจกรรมและให้ความสำคัญ สำคัญเพิ่มขึ้น	21	63.63
			2. ใช้วิธีประเมินความ ต้องการในการพัฒนา บุคลากร	2	6.06
11. มีนโยบายไม่ชัดเจน และขาดการวางแผน เนื่องจากให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร น้อย	7	21.21	- มีการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์อย่าง ชัดเจนและเป็น ลายลักษณ์อักษร	17	51.51
12. สถานที่และเวลาที่ใช้จัด ไม่เหมาะสมและอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ	6	18.18	- เลือกสถานที่ที่เป็น ศูนย์กลางและ การเดินทางสะดวก	2	4.04
13. ขาดการประชาสัมพันธ์ ที่ตระหว่างผู้จัดกับผู้เข้า ร่วมกิจกรรม	5	15.15	- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ อย่างกว้างขวาง โดยมี คณะกรรมการประชาสัมพันธ์	3	9.09

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ความถี่ N=33	ร้อยละ	แนวทางแก้ปัญหา	ความถี่ N=33	ร้อยละ
14. ผู้บริหารขาดความ สนใจและไม่ให้การ สนับสนุน อื่น ๆ	-	-	-	-	-
1. ครู-อาจารย์บางคนไม่ เห็นความสำคัญและ ความจำเป็นในการ เข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	2	6.06	- ผู้บริหารควร ชี้แจงความ สำคัญ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ของการพัฒนา	2	6.06
2. การส่งครู-อาจารย์ เข้าร่วมกิจกรรมในวัน เปิดเรียน ทำให้อัตรา กำลังในโรงเรียนขาด โดยเฉพาะโรงเรียน ที่มีครูจำกัด	2	6.06	- ควรจัดกิจกรรมในวันหยุด หรือวันปิดภาคเรียน	2	6.06

## ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดกิจกรรมการพัฒนา  
บุคลากร พอประมวลได้ดังนี้

1. ความมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง มีการดำเนินการจัดกิจกรรมทุกรูปแบบ โดยเฉพาะในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม
2. ความมีการวางแผนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร
3. ความมีงบประมาณสนับสนุนโดยเฉพาะ
4. ความมีการสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาให้ความรู้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีผลการวิเคราะห์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ ด้านความต้องการ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์

ผู้วิจัยขอเสนอผลไว้ในตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 25 ดังนี้

1. ด้านนโยบายและวัตถุประสงค์

ตารางที่ 10 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	นโยบายและวัตถุประสงค์	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
1.	โรงเรียนมีนโยบายในการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร		
	1) มี	298	96.44
	2) ไม่มี	11	3.55

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบายและวัตถุประสงค์	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
2.	โรงเรียนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 1) กำหนด 2) ไม่ได้กำหนด	263 46	85.11 14.88
3.	นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานอื่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 1) สปช. 2) สปจ. 3) สปอ. 4) กลุ่มโรงเรียน	233 228 240 237	75.40 73.78 77.66 76.69
4.	นโยบายได้กำหนดไว้เป็นแผนงานพัฒนาบุคลากร 1) กำหนด 2) ไม่ได้กำหนด	281 28	90.93 9.06
5.	โรงเรียนได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 1) กำหนด 2) ไม่ได้กำหนด	269 40	87.05 12.94

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบายและวัตถุประสงค์	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
6.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา		
	1) กำหนด	274	88.67
	2) ไม่ได้กำหนด	35	11.32
7.	ผู้กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) ผู้บริหารโรงเรียน	287	92.88
	2) ครู - อาจารย์ ทุกคน	197	63.75
	3) คณะกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	39	12.62
	4) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	34	11.00
	5) ไม่ทราบ	5	1.61
8.	วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน		
	1) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และ วิธีการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มี ประสิทธิภาพ	170	55.01
	2) เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีประสบการณ์ กว้างขวางขึ้น ได้มีโอกาสแสดงความคิด สร้างสรรค์	40	12.94

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบายและวัตถุประสงค์	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
3)	เพื่อเตรียมคนปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้ได้ผลสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้า ของครู-อาจารย์	65	21.03
4)	เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์	34	11.00
5)	ไม่ทราบ	5	1.61

จากตารางที่ 10 ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1 ในด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 96.44 และไม่มีนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 3.55

ข้อ 2 ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการกำหนดนโยบายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 85.11 และไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 14.88

ข้อ 3 ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานอื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สอดคล้องกับ สปอ. คิดเป็นร้อยละ 77.66 เห็นว่าสอดคล้องกับกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 76.69 เห็นว่าสอดคล้องกับ สปช. คิดเป็นร้อยละ 75.40 เห็นว่าสอดคล้องกับ สปจ. คิดเป็นร้อยละ 73.78

ข้อ 4 นโยบายได้กำหนดไว้เป็นแผนงานพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการกำหนดเป็นแผนงานการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 90.93 และมีความเห็นว่า ไม่ได้กำหนดเป็นแผนงานการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 9.06

ข้อ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ในแผนงานการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 87.05 และไม่ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 12.94

ข้อ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 88.67 และไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 11.32

ข้อ 7 ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 92.88 ครู-อาจารย์เป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 63.75 คณะกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ของโรงเรียนเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 12.62 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 11.00 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 1.61

ข้อ 8 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 55.01 รองลงมาคือ เพื่อเตรียมคนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ได้ผลสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าของครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 21.03 เพื่อให้ครูอาจารย์ได้มีประสบการณ์กว้างขึ้น ได้มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 12.94 เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 11.00 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 1.61

ตารางที่ 11 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับความต้องการ  
ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ความต้องการ	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
1	โรงเรียนมีการประเมินความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร		
	1) มี	247	79.93
	2) ไม่มี	62	20.06
2	วิธีการที่ใช้ในการประเมินและศึกษาความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากร [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) การสำรวจข้อคิดเห็นและความต้องการ	177	57.28
	2) การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน	133	43.04
	3) การประชุม	198	64.07
	4) การสัมภาษณ์	59	19.09
	5) ไม่มี	35	11.32
3	ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ผู้บริหารโรงเรียน	264	85.43
	2) ครู-อาจารย์ ทุกคน	168	54.36



ข้อที่	ความต้องการ	ความถี่ N = 309	ร้อยละ
3)	คณะกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	35	11.32
4)	คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	39	12.62
5)	ไม่มี	18	5.82

จากตารางที่ 11 ข้อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 79.93 และไม่มีการประเมินความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 20.06

ข้อ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินและศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โดยวิธีการประชุม คิดเป็นร้อยละ 64.07 รองลงมา คือ วิธีการสำรวจข้อคิดเห็นและความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 57.28 วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.04 วิธีการสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 19.09 และไม่มี คิดเป็นร้อยละ 11.32

ข้อ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.43 รองลงมา คือ ครู-อาจารย์ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 54.36 คณะกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.32 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12.62 และไม่มี คิดเป็นร้อยละ 5.82

ตารางที่ 12 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ

จำนวนครั้งในการจัดการรวมการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

จำนวนครั้ง	1 ครั้ง		2 ครั้ง		3 ครั้ง		มากกว่า 3 ครั้ง		ไม่แน่นอน		แล้วแต่ความเหมาะสม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
การอบรมในเขต	171	55.33	78	25.24	-	-	-	-	-	-	60	19.41
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	94	30.42	101	32.68	41	13.26	42	13.59	31	10.03	-	-
การสัมมนาทางวิชาการ	75	24.27	73	23.62	62	20.06	32	10.35	26	8.41	41	13.26
การศึกษาดูงานนอกสถานที่	172	55.66	89	28.80	26	8.41	-	-	22	7.11	-	-

จากตารางที่ 12 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ปรากฏดังนี้

1. การปฐมนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามี การดำเนินการจัด 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือ มีการดำเนินการจัด 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.24 และแล้วแต่ความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 19.41
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า มีการดำเนินการ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 32.68 เห็นว่ามีการจัด 1 ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ 30.42 เห็นว่ามีการจัดมากกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.59 เห็นว่ามี การจัด 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.26 และเห็นว่ามี การจัดไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 10.03
3. การสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่ามี การ ดำเนินการ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 24.27 รองลงมา คือ มีการดำเนินการ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 23.62 มีการดำเนินการ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.06 มีการ ดำเนินการมากกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 10.35 ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 8.41 และแล้วแต่ความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 13.26
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่ามีการ ดำเนินการจัด 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือ มีการดำเนินการ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 24.91 มีการดำเนินการ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.41 และไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 7.11

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการ  
ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	ความต้องการ	ควรรจัดมากที่สุด		ควรรจัดมาก		ไม่ควรรจัด	
		ความถี่ N=309	ร้อยละ N=309	ความถี่ N=309	ร้อยละ N=309	ความถี่ N = 309	ร้อยละ N=309
1.	การปฐมนิเทศ	138	44.66	161	52.10	10	3.23
2.	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	118	38.18	185	59.87	6	1.94
3.	การสัมมนาทางวิชาการ	113	36.56	187	60.51	9	2.91
4.	การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ	147	47.57	153	49.51	9	2.91
5.	การศึกษาดูงานนอกสถานที่	92	29.77	214	69.25	3	0.97
6.	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	143	46.27	119	38.51	47	15.20
7.	การสับเปลี่ยนหน้าที่	79	25.56	176	56.95	54	17.47
8.	การพัฒนาด้านจิตใจ	157	50.80	143	46.27	9	2.91

ศูนย์วิจัยเพื่อท้องถิ่น  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 13 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศิลปกรรม ปรากฏว่า กิจกรรมการพัฒนาศิลปกรรมทั้ง 8 กิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความต้องการที่จะให้จัดในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 52.10 มีความเห็นว่าควรจัดมาก ร้อยละ 44.66 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 3.23 มีความเห็นว่าไม่ควรจัด
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 59.87 มีความเห็นว่า ควรจัดมาก ร้อยละ 38.18 มีความเห็นว่า ควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 1.94 มีความเห็นว่า ไม่ควรจัด
3. การสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 60.51 มีความเห็นว่าควรจัดมาก ร้อยละ 36.56 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 2.91 มีความเห็นว่าไม่ควรจัด
4. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.51 มีความเห็นว่าควรจัดมาก ร้อยละ 47.57 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 2.91 มีความเห็นว่า ไม่ควรจัด
5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.25 มีความเห็นว่าควรจัดมาก ร้อยละ 29.77 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 0.97 มีความเห็นว่า ไม่ควรจัด
6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 46.27 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 38.51 มีความเห็นว่าควรจัดมาก และร้อยละ 15.2 มีความเห็นว่า ไม่ควรจัด
7. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.95 มีความเห็นว่าควรจัดมาก ร้อยละ 25.56 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด และร้อยละ 17.47 มีความเห็นว่าไม่ควรจัด
8. การพัฒนาด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.80 มีความเห็นว่าควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 46.27 มีความเห็นว่าควรจัดมาก และร้อยละ 2.91 มีความเห็นว่าไม่ควรจัด

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ค่าคะแนน ค่าร้อยละ ของครู-อาจารย์ที่ได้จัดลำดับความต้องการในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ที่เห็นว่าการจัดอันดับค่าคะแนน ค่าร้อยละ และระดมลงนามตามลำดับ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์

กิจกรรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร ค่าคะแนน ค่าร้อยละที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการ								รวม ร้อยละ									
	ลำดับที่ 1 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 2 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 3 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 4 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 5 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 6 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 7 จำนวน คะแนน	ลำดับที่ 8 จำนวน คะแนน										
1. การปฐมนิเทศ	95	760	30	210	25	150	31	155	19	76	30	90	29	58	50	50	1549	62.66
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	49	392	81	587	63	378	35	175	32	128	17	51	24	48	8	8	1747	70.67
3. การสัมมนาทางวิชาการ	26	208	55	385	75	450	54	270	37	148	29	87	24	48	9	9	1605	64.92
4. การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ	12	96	20	140	22	132	61	305	42	168	58	168	49	98	47	47	1154	46.68
5. การศึกษาคูงานนอกสถานที่	28	224	32	224	41	246	42	210	59	236	50	150	38	76	19	19	1385	56.02
6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	20	160	29	203	43	258	53	265	59	236	59	177	38	76	8	8	1383	55.94
7. การปรับเปลี่ยนหน้าที่	6	48	22	154	15	90	14	70	26	104	36	108	69	138	121	121	833	33.69
8. การพัฒนาค่านิยม	72	576	41	287	24	144	22	110	37	148	33	99	40	80	40	40	1484	60.03

จากตารางที่ 14 แสดงความต้องการของครู - อาจารย์ ในการจัดลำดับความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร โดยเรียงตามความต้องการจัดมากที่สุด ปรากฏผลดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 1 คือ กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 2 คือ กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ
3. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 3 คือ กิจกรรมการประชุมนิเทศ
4. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 4 คือ กิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ
5. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 5 คือ กิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่
6. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 6 คือ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
7. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 7 คือ กิจกรรมการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ
8. กิจกรรมการพัฒนาคณากร ที่ต้องการให้จัดเป็นลำดับที่ 8 คือ กิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่

สรุป การจัดลำดับความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร เกี่ยวกับกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม ตามความต้องการของครู - อาจารย์ ปรากฏว่า กิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด และมีความต้องการรองมาเรียงตามลำดับ คือ กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมการประชุมนิเทศ กิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ กิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ กิจกรรมการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ และกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่

## 3. การดำเนินการ

ตารางที่ 15 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
1.	โรงเรียนมีการเตรียมดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยวิธี [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ประชุมครู-อาจารย์ วางแผนและกำหนดแผนงานล่วงหน้า	213	68.93
	2) ประชุมครู-อาจารย์ วางแผนและกำหนดโครงการ	186	60.19
	3) ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการ และขอความร่วมมือจากทุกคน ให้ทราบเป็นคราว ๆ	147	47.57
	4) แจกเอกสารให้ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้าพร้อมทั้งขอความร่วมมือ	97	31.39
	5) ครู-อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันเสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในที่ประชุม	139	44.98
2.	ผู้กำหนดแผนงาน และดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยผู้ใดบ้าง [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ผู้บริหารโรงเรียน	281	90.93
	2) ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมาย	253	81.87
	3) หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม	170	55.01
	4) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	45	14.56



## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
3.	ด้านเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ในการดำเนินการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 1) มีพร้อม และสะดวกในการใช้ 92 29.77 2) ไม่พร้อมและไม่สะดวกในการใช้ 56 18.12 3) ไม่พร้อมโดยฝ่ายกิจกรรมต้องจัดหาเอง 45 14.56 4) ไม่พร้อมแต่ทางโรงเรียนช่วยเหลือในการจัดหา และขอยืมจากแหล่งอื่น ๆ ให้ 116 37.54		
4.	ด้านงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร 1) งบประมาณของโรงเรียน 99 32.03 2) เงินของครู-อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม 59 19.09 3) งบประมาณของโรงเรียนสมทบกับเงินของ ครู-อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม 107 34.62 4) เงินที่ได้จากผู้บริจาคให้สำหรับการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะ 23 7.44 5) โรงเรียนหารรายได้เอง 21 6.79		

จากตารางที่ 15 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการจัดเตรียมดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร โดยประชุมครู-อาจารย์ วางแผนและกำหนดแผนงานล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 68.93 รองลงมาคือ โดยประชุมครู-อาจารย์วางแผนและกำหนดโครงการ คิดเป็นร้อยละ 60.19 ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการ และขอความร่วมมือจากทุกคนให้ทราบเป็นคราวๆ ไป คิดเป็นร้อยละ 47.57 โดยครู-อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันเสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคคลในที่ประชุม คิดเป็นร้อยละ 44.98 โดยการแจกเอกสารให้ครู-อาจารย์ทราบล่วงหน้า พร้อมทั้งขอความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 31.39

ข้อ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้กำหนดแผนงานและดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.93 รองลงมา คือ ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 81.87 หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 55.01 และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 14.56

ข้อ 3 ความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ในการดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ไม่พร้อมแต่ทางโรงเรียนช่วยเหลือในการจัดหา และขอยืมจากแหล่งอื่น ๆ ให้ คิดเป็นร้อยละ 37.54 มีพร้อมและสะดวกในการใช้ คิดเป็นร้อยละ 29.77 ไม่พร้อมและไม่สะดวกในการใช้ คิดเป็นร้อยละ 18.12 และไม่พร้อมโดยฝ่ายกิจกรรมต้องจัดหาเอง คิดเป็นร้อยละ 14.56 ตามลำดับ

ข้อ 4 งบประมาณดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เป็นงบประมาณของโรงเรียนสมทบกับเงินของครู-อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.62 งบประมาณของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 32.03 เงินของครู-อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.09 เงินที่ได้จากผู้บริจาคให้สำหรับการจัดกิจกรรม โดยเฉพาะ คิดเป็นร้อยละ 7.44 และโรงเรียนหารายได้เอง คิดเป็นร้อยละ 6.79

ต่อไปนี้เป็นผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

8 กิจกรรม โดยเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แต่ละกิจกรรมดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ดังนี้

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
5.	กิจกรรมการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ในโรงเรียน มีการดำเนินการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) ผู้บริหารดำเนินการปฐมนิเทศเอง	248	80.25
	2) อาจารย์ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ	95	30.74
	3) โรงเรียนเชิญวิทยากรผู้ประสบการณ์จากภายนอกมาร่วมดำเนินการ	37	11.97
	4) ไม่มีการดำเนินการ	31	10.03
6.	การปฏิบัติเกี่ยวกับการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) แนะนำให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียน	247	79.93
	2) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนแก่ครู-อาจารย์ใหม่	162	52.42
	3) แจ้งให้ครู-อาจารย์ใหม่ทราบถึงงานในหน้าที่ และวิธีปฏิบัติงาน	223	72.16
	4) แนะนำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ	122	39.48
	5) ช่วยเหลือตนเอง	12	3.88

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
7.	การปฏิบัติในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครู อาจารย์ใหม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 1) ให้ความช่วยเหลือ เรื่องที่พักอาศัย 2) จัดอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือและแนะนำด้าน การเรียนการสอน 3) สอบถามถึงความต้องการด้านสวัสดิการของ ครู-อาจารย์ใหม่ 4) ช่วยเหลือตนเอง	   143  128  152  38	   46.27  41.42  49.19  12.29
8.	การปฏิบัติในด้านการช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับ การเรียนการสอนแก่ครู-อาจารย์ใหม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนการสอน 2) แนะนำแหล่งวิทยากรภายในโรงเรียนและหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง 3) ให้สังเกตการสอนจากอาจารย์เก่าซึ่งมี ประสบการณ์การสอนที่ดี 4) ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการเรียนการ สอนระหว่างครู-อาจารย์เก่ากับครู-อาจารย์ใหม่ 5) ช่วยเหลือตนเอง	   205  105  70  196  8	   66.34  33.98  22.65  63.43  2.58

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
9.	ผลการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศครู-อาจารย์		
	1) เป็นที่น่าพอใจ	123	39.80
	2) ต้องปรับปรุงบางส่วน	115	37.21
	3) ต้องปรับปรุงอีกมาก	42	13.59
	4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด	29	9.38

จากตารางที่ 16 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฐมนิเทศเป็นรายข้อดังนี้  
ข้อ 5 การดำเนินการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้บริหารดำเนินการปฐมนิเทศเอง คิดเป็นร้อยละ 80.25 อาจารย์ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 30.74 โรงเรียนเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอก มาร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 11.99 และไม่มีดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 10.03

ข้อ 6 การปฏิบัติในการปฐมนิเทศครู - อาจารย์ใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ใช้การแนะนำให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 79.98 รองลงมาคือ แจงให้ครู - อาจารย์ใหม่ทราบถึงงานในหน้าที่ และวิธีปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 72.16 ให้ ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนแก่ครู - อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 52.42 และช่วยเหลือตนเอง คิดเป็น ร้อยละ 3.88

ข้อ 7 ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ครู-อาจารย์ใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ใช้วิธีสอบถามถึงความต้องการด้านสวัสดิการของครู-อาจารย์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 49.19 รองลงมาคือ ให้ความช่วยเหลือเรื่องที่พักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 46.27 จัดอาจารย์

ที่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือและแนะนำด้านการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 41.42 และช่วยเหลือตนเอง คิดเป็นร้อยละ 12.29

ข้อ 8 การช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่ครู-อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 66.34 รองลงมา คือ ให้ความรู้เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการเรียนการสอนระหว่างครู-อาจารย์เก่ากับครู-อาจารย์ใหม่ คิดเป็นร้อยละ 63.43 ใช้การแนะนำแหล่งวิทยากรภายในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 33.98 ให้นำสิ่งเกิดการสอนจากอาจารย์เก่าซึ่งมีประสบการณ์การสอนที่ดี คิดเป็นร้อยละ 22.65 และช่วยเหลือตนเอง คิดเป็นร้อยละ 2.58

ข้อ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 39.80 มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศเป็นที่น่าสนใจ ร้อยละ 37.21 เห็นว่าต้องปรับปรุงบางส่วน ร้อยละ 13.59 เห็นว่าต้องปรับปรุงอีกมาก และร้อยละ 9.38 เห็นว่า ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการจัด  
กิจกรรมฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
10.	การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) โรงเรียนจัดดำเนินการเอง	62	20.06
	2) โรงเรียนร่วมกับกลุ่มโรงเรียนจัด	163	52.75
	3) โรงเรียนจัดส่งครู-อาจารย์ไปร่วมการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในระดับ สปอ. สปจ. หรือสถาบันภายนอกจัดขึ้น	253	81.87
11.	การคัดเลือกครู-อาจารย์ เพื่อการฝึกอบรมหรือการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ		
	1) เป็นที่พอใจของครู-อาจารย์อื่น ๆ	176	56.95
	2) ไม่เป็นที่พอใจของครู-อาจารย์อื่น ๆ	29	9.38
	3) ต้องปรับปรุงบางส่วน	77	24.91
	4) ต้องปรับปรุงวิธีการคัดเลือกใหม่	27	8.73
12.	ความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตรและสอดคล้องกับการ พัฒนางานในหน้าที่ของครู - อาจารย์		
	1) มีความเหมาะสม	172	55.66
	2) ยังไม่เหมาะสม	26	8.41

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
13.	3) ต้องปรับปรุงบางส่วน 4) ต้องปรับปรุงทั้งหมด การเชิญวิทยากรผู้ประสบการณ์จากภายนอกมาให้ ความรู้ในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรทำหน้าที่ได้ดีและเหมาะสม	102 9	33.00 2.91
14.	1) ดีมาก 2) ดี 3) ยังต้องปรับปรุง 4) ไม่ทราบ ผลการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 1) น่าพอใจ 2) ต้องปรับปรุงบางส่วน 3) ต้องปรับปรุงอีกมาก 4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด	40 190 45 34 118 142 25 24	12.94 61.48 14.56 11.00 38.18 45.95 8.09 7.76



จากตารางที่ 17 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนจัดส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมการฝึกอบรมในระดับ สปอ./สปจ. หรือสถาบันภายนอกจัดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 81.87 รองลงมาคือ โรงเรียนร่วมกับกลุ่มโรงเรียนจัด คิดเป็นร้อยละ 52.75 และโรงเรียนจัดดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 20.06

ข้อ 11 ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ เพื่อการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เป็นที่พอใจของครู-อาจารย์อื่น คิดเป็นร้อยละ 56.95 เห็นว่าต้องปรับปรุงบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 24.91 เห็นว่าไม่เป็นที่พอใจของครู-อาจารย์อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.38 และต้องปรับปรุงวิธีการคัดเลือกใหม่ คิดเป็นร้อยละ 8.73

ข้อ 12 ในด้านความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร และสอดคล้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 55.66 มีความเห็นว่ามีเหมาะสม ร้อยละ 13.30 เห็นว่าต้องปรับปรุงบางส่วน ร้อยละ 8.41 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม และร้อยละ 2.91 เห็นว่าต้องปรับปรุงทั้งหมด

ข้อ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ภายนอก มาให้ความรู้ ทำหน้าที่ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 61.48 ยังต้องปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 14.56 วิทยากรทำหน้าที่ได้ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 12.94 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 11.0

ข้อ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องปรับปรุงบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 45.95 น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 38.18 ต้องปรับปรุงอีกมาก คิดเป็นร้อยละ 8.09 และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 7.76

ตารางที่ 18 แสดงความถี่และร้อยละของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการ  
จัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
15	การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ เกี่ยวกับการสัมมนาทางวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) โรงเรียนดำเนินการเอง	69	22.33
	2) โรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน	178	57.60
	3) โรงเรียนส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาในระดับ สพอ./สพจ. หรือสถาบันภายนอก	214	69.25
	4) ไม่มีการดำเนินการ	8	2.58
16	การปฏิบัติของโรงเรียนเกี่ยวกับการสัมมนาทางวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) ครู-อาจารย์หมุนเวียนกันเข้าสัมมนาทางวิชาการ โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	228	73.78
	2) นำผลที่ได้จากการสัมมนา มาสรุปให้ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนรับทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น	151	48.86
	3) มีการตั้งงบประมาณโดยเฉพาะเพื่อการจัดส่งครู ไปสัมมนาในระดับต่าง ๆ	44	14.23
	4) ไม่มีการดำเนินการ	8	2.58

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
17	ลักษณะการจัดการสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนส่งไป สัมมนากับสถาบันอื่น ๆ ที่ผ่านมา 1) ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการสัมมนา 2) ครู-อาจารย์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์เต็มที่ 3) มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยายมีความ เหมาะสมและสอดคล้องกับ เรื่องที่สัมมนา 4) ยังเห็นว่าไม่เหมาะสมทุกประการที่กล่าวมา 5) ไม่ทราบ	89   147  80  34  8	28.80   47.57  25.88  11.00  2.58
18	ผลการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการที่ผ่านมา 1) น่าพอใจ 2) ต้องปรับปรุงบางส่วน 3) ต้องปรับปรุงอีกมาก 4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด 5) ไม่ทราบ	106  165  24  6  8	34.30  53.39  7.76  1.94  2.58

จากตารางที่ 18 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โรงเรียนส่ง ครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาในระดับ สปอ./สปจ. หรือสถาบันภายนอก คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมา คือ โรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.60 โรงเรียนดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 22.33 และไม่มีการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 2.58

ข้อ 16 การปฏิบัติการสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าครู-อาจารย์หมุนเวียนกันเข้าสัมมนาทางวิชาการ โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 73.78 รองลงมาคือ นำผลที่ได้จากการสัมมนามาสรุป ให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนรับทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 48.86 นอกจากนี้ยังมีการตั้งงบประมาณโดยเฉพาะเพื่อการจัดส่งครูไปสัมมนาในระดับต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 14.23 และไม่มีการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 2.58

ข้อ 17 การไปสัมมนาทางวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ ที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ครู-อาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 47.57 รองลงมา คือ ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 28.80 และมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 25.88 ยังเห็นว่าไม่เหมาะสมทุกประการที่กล่าวมา คิดเป็นร้อยละ 11.0 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 2.58

ข้อ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมสัมมนาที่ผ่าน มาต้องปรับปรุงบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 53.30 เห็นว่า น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 34.30 เห็นว่าต้องปรับปรุงอีกมาก คิดเป็นร้อยละ 7.76 เห็นว่าต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 1.94 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 2.58

ตารางที่ 19 แสดงความถี่และร้อยละของครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการดำเนินการ  
ส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
19	การส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อโรงเรียนดำเนินการโดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
	1) ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกครู-อาจารย์เพื่อศึกษาต่อ	29	9.38
	2) ครู-อาจารย์ที่สนใจการศึกษาต่อดำเนินการเอง	242	78.31
	3) ครู-อาจารย์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ	123	39.80
20	ลักษณะการส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน	83	26.86
	2) ศึกษาต่อเป็นรายวิชา	69	22.33
	3) ศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลา	126	40.77
	4) ศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา หรือใช้เวลา บางส่วน	194	62.78
	5) ศึกษาต่อต่างประเทศ	12	3.88
21	หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ไปศึกษาต่อ		
	1) เหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว	226	73.13
	2) ยังไม่เหมาะสมและไม่ยุติธรรม	23	7.44
	3) ต้องปรับปรุงบางส่วน	50	16.18
	4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด	10	3.23

จากตารางที่ 19 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการส่งเสริมให้การศึกษา  
ต่อเป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ครู-อาจารย์ที่สนใจการศึกษา  
ต่อดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 78.31 ครู-อาจารย์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ  
คิดเป็นร้อยละ 39.80 และผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกครู-อาจารย์เพื่อศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ  
9.28 ตามลำดับ

ข้อ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ลักษณะการศึกษาต่อภายใน  
ประเทศนอกเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 62.78 ศึกษาต่อภายในประเทศเต็ม  
เวลา คิดเป็นร้อยละ 40.77 ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน คิดเป็นร้อยละ 26.86 ศึกษาเป็นรายวิชา  
คิดเป็นร้อยละ 22.33 และศึกษาต่อต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.88 ตามลำดับ

ข้อ 21 วิธีการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน  
ใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว คิดเป็นร้อยละ 73.13 เห็นว่ายังต้องปรับปรุง  
บางส่วน คิดเป็นร้อยละ 16.18 ยังไม่เหมาะสมและไม่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 7.44  
และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 3.23 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการ  
จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
22	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ โรงเรียนดำเนินการ [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) โรงเรียนจัดเองโดยเฉพาะ	162	52.42
	2) โรงเรียนจัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน	205	66.34
	3) โรงเรียนส่งครู-อาจารย์เข้าร่วมสมทบกับ สปอ./ สปจ. หรือหน่วยงานอื่น ๆ	138	44.66
23	การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน นอกสถานที่ของโรงเรียน [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ]		
	1) จัดให้ครู-อาจารย์ไปเยี่ยมเยียน และสังเกต การสอนของครู-อาจารย์ในโรงเรียนใกล้เคียง หรือโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกัน	111	35.92
	2) จัดให้มีโครงการทัศนศึกษาเพื่อศึกษาดูงานการเรียน การสอนโดยทั่วไปของโรงเรียนอื่น ๆ ที่ดีเด่นและมีชื่อเสียง	251	81.22
	3) จัดให้ครู-อาจารย์ไปเยี่ยมชมสถานศึกษาและแหล่ง วิทยาการนอกชุมชน	131	42.39

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
24	ผลการจัดกิจกรรมการศึกษาคุณงานนอกสถานที่		
	1) เป็นที่พอใจ	148	47.89
	2) ต้องปรับปรุงบางส่วน	139	44.98
	3) ต้องปรับปรุงอีกมาก	18	5.82
	4) ต้องปรับปรุงทั้งหมด	4	1.29

จากตารางที่ 20 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษา  
คุณงานนอกสถานที่ เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 22 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โรงเรียนดำเนินการโดย  
จัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.34 โรงเรียนจัดเองโดยเฉพาะ คิดเป็นร้อยละ  
52.42 และโรงเรียนส่งครู-อาจารย์เข้าร่วมสมทบกับ สปอ./สปจ. คิดเป็นร้อยละ 44.66

ข้อ 23 ในการปฏิบัติการจัดกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า  
จัดให้โครงการทัศนศึกษา เพื่อศึกษาคุณงานการเรียนการสอนโดยทั่วไปของโรงเรียนอื่น ๆ  
ที่ดีเด่นและมีชื่อเสียง คิดเป็นร้อยละ 81.22 รองลงมาคือ จัดให้ครู-อาจารย์ไปเยี่ยมชม  
สถานศึกษา และแหล่งวิทยากรนอกชุมชน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และจัดให้ครูอาจารย์ไป  
เยี่ยมชมและสังเกตการสอนของครู-อาจารย์ในโรงเรียนใกล้เคียง และโรงเรียนภายใน  
กลุ่มเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 35.92

ข้อ 24 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผลการจัดกิจกรรมการศึกษา  
คุณงานนอกสถานที่ เป็นที่พอใจ คิดเป็นร้อยละ 47.89 ต้องปรับปรุงบางส่วน ร้อยละ 44.98  
ต้องปรับปรุงอีกมาก ร้อยละ 5.82 และต้องปรับปรุงทั้งหมด ร้อยละ 1.29



ตารางที่ 21 แสดงความถี่และร้อยละของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
25	การดำเนินการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) โรงเรียนรับวารสาร และเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ	209	67.63
	2) โรงเรียนจัดทำเป็นเอกสาร เช่น จุลสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	102	33.00
	3) โรงเรียนแนะนำแหล่งวิทยาการในชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้ครู-อาจารย์ได้ทราบ	72	23.30
	4) โรงเรียนสนับสนุนให้ครู-อาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมหรือชมรมที่เกี่ยวกับวิชาชีพ	36	11.65
	5) จัดบริการห้องสมุดแก่ครู-อาจารย์ เพื่อศึกษาค้นคว้า	177	57.28
	6) จัดป้ายนิเทศ เพื่อให้ความรู้และข่าวสารแก่ครู-อาจารย์	173	55.98
	7) ส่งครู-อาจารย์ไปฟังการบรรยายทางด้านวิชาการตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	109	35.27

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
26	ผลการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในโรงเรียน		
	1) เป็นที่น่าพอใจ	120	38.83
	2) ต้องปรับปรุงบางส่วน	147	47.57
	3) ต้องปรับปรุงอีกมาก	35	11.32
	4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด	7	2.26

จากตารางที่ 21 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 25 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โรงเรียนรับวารสาร และ เอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 67.63 รองลงมา คือ จัดบริการห้องสมุดแก่ครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 57.28 จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้และข่าวสารแก่ครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 55.98 ส่งครู-อาจารย์ไปฟังการบรรยายทางด้านวิชาการตามสถานที่ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ คิดเป็นร้อยละ 35.27 นอกจากนี้ โรงเรียนจัดทำเป็นเอกสาร เช่น จุลสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 33.0 โรงเรียนแนะนำแหล่งวิทยาการในชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้ครู-อาจารย์ได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 23.30 และโรงเรียนสนับสนุนให้ครู-อาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมที่เกี่ยวกับวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 11.65

ข้อ 26 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.57 มีความเห็นว่า ต้องปรับปรุง  
บางส่วนในการจัดกิจกรรม ร้อยละ 38.83 เห็นว่า เป็นที่น่าพอใจ ร้อยละ 11.32 เห็นว่า  
ต้องปรับปรุงอีกมาก และร้อยละ 2.26 เห็นว่าต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงความถี่และร้อยละของครู-อาจารย์เกี่ยวกับดำเนินการจัด  
กิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
27	โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ อย่างไร [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ] 1) ผู้บริหารตัดสินใจเอง 2) ครู-อาจารย์ เสนอขอสับเปลี่ยน 3) ข้อตกลงและมติที่ประชุมครู-อาจารย์ 4) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนตัดสินใจ	175 144 138 11	56.63 46.60 44.66 3.55
28	แนวการปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 1) สับเปลี่ยนตามโอกาสอันควร 2) สับเปลี่ยนเฉพาะคนที่ปัญหา 3) กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้วสับเปลี่ยน ตามกำหนด	204 88 45	66.01 28.47 14.56
29	ผลการจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ 1) เหมาะสมและยุติธรรมดี 2) ต้องปรับปรุงบางส่วน 3) ต้องปรับปรุงอีกมาก 4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด	115 151 33 10	37.21 48.86 10.67 3.23

จากตารางที่ 22 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรม การสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 27 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้บริหารตัดสินใจเองในการสับเปลี่ยนหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 56.63 ครู-อาจารย์เสนอขอสับเปลี่ยน คิดเป็นร้อยละ 46.60 ข้อตกลงและมติที่ประชุมครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 44.66 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 3.55

ข้อ 28 ในการปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าเป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่ตามโอกาสอันควร คิดเป็นร้อยละ 66.01 สับเปลี่ยนเฉพาะคนที่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 28.47 กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้วสับเปลี่ยนตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 14.56

ข้อ 29 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ต้องปรับปรุงบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 48.86 เห็นว่าเหมาะสมและยุติธรรมดี คิดเป็นร้อยละ 37.21 เห็นว่าต้องปรับปรุงอีกมาก คิดเป็นร้อยละ 10.67 และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 3.23

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 แสดงความถี่และร้อยละของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินการจัด  
กิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
30	โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ		
	อย่างไร [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ผู้บริหารดำเนินการเอง	166	53.72
	2) ครู-อาจารย์ในโรงเรียนร่วมดำเนินการ	193	62.45
	3) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ	28	9.06
	4) เชิญวิทยากรจากภายนอกมาร่วมดำเนินการ	35	11.32
31	การปฏิบัติด้านการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ มีขวัญ		
	กำลังใจในการปฏิบัติงาน [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ]		
	1) สร้างความเข้าใจ และประชุมปรึกษาหารือกัน		
	เป็นประจำ	216	69.90
	2) จัดสวัสดิการและช่วยเหลือความเดือดร้อน	172	55.66
	3) พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	152	49.19
	4) จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้ทำความดี เช่น ครูตัวอย่าง		
	ของโรงเรียน	72	23.30
	5) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ กีฬา นันทนาการ		
	Q.C.	73	23.62

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	การดำเนินการ	ความถี่ N=309	ร้อยละ
32	<p>การปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรมของโรงเรียน [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]</p> <p>1) ส่งครู-อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม ในหน่วยงานหรือสถาบัน อื่น ๆ จัด</p> <p>2) ครู-อาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่ โรงเรียนตั้งอยู่ หรือใกล้เคียงในวันสำคัญต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญของ ท้องถิ่น</p> <p>3) เชิญวิทยากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้ แก่ครู-อาจารย์</p>	<p>238</p> <p>182</p> <p>49</p>	<p>77.02</p> <p>58.89</p> <p>15.85</p>
33	<p>การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร</p> <p>1) เข้าร่วมทุกครั้ง</p> <p>2) เข้าร่วมเมื่อมีเวลาว่าง</p> <p>3) ไม่ได้เข้าร่วมเลย</p>	<p>192</p> <p>92</p> <p>25</p>	<p>62.13</p> <p>29.77</p> <p>8.09</p>
34	<p>ผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านจิตใจ</p> <p>1) น่าพอใจ</p> <p>2) ต้องปรับปรุงบางส่วน</p> <p>3) ต้องปรับปรุงอีกมาก</p> <p>4) ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด</p>	<p>127</p> <p>134</p> <p>30</p> <p>18</p>	<p>41.10</p> <p>43.36</p> <p>9.70</p> <p>5.82</p>

จากตารางที่ 23 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรม การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ในการดำเนินการจัดกิจกรรม ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 61.81 ผู้บริหารดำเนินการเอง คิดเป็นร้อยละ 53.72 เชิญวิทยากรจากภายนอกมาร่วมดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 11.32 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 9.06

ข้อ 31 ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการสร้างความเข้าใจและประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ คิดเป็น ร้อยละ 69.90 เห็นว่ามีจัดสวัสดิการช่วยเหลือความเดือดร้อน คิดเป็นร้อยละ 55.56 เห็นว่ามีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 49.19 เห็นว่ามีการจัด กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่ กีฬา นันทนาการ Q.C. คิดเป็นร้อยละ 23.62 เห็นว่า มีการจัด กิจกรรมส่งเสริมผู้ทำความดี เช่น ครูตัวอย่างของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ข้อ 32 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า มีการส่งครู อาจารย์ เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน หรือสถาบันอื่น ๆ จัด คิดเป็นร้อยละ 77.02 ครู-อาจารย์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่ตั้งอยู่หรือใกล้เคียงในวัน สำคัญต่าง ๆ รวมถึงการประชุมเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญของท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 58.89 และเชิญวิทยากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้แก่ครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 15.85

ข้อ 33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 61.48 เข้าร่วมเมื่อมีเวลาว่าง คิดเป็นร้อยละ 29.12 ไม่ได้เข้าร่วมเลย คิดเป็นร้อยละ 8.09

ข้อ 34 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมต้องปรับปรุง บางส่วน คิดเป็นร้อยละ 43.36 น่าพอใจ คิดเป็นร้อยละ 41.10 ต้องปรับปรุงอีกมาก คิดเป็นร้อยละ 9.70 ต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 5.82



ตารางที่ 24 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลแต่ละกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม

ข้อที่	การประเมินผล	การสังเกตกิจกรรม		การใช้แบบสำรวจ		การสนทนากลุ่ม		การใช้แบบทดสอบ	
		ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ
1	วิธีการประเมินผลที่เข้มมากที่สุด ในแต่ละกิจกรรม	93 30.09	62 20.06	20 6.47	179 57.92	17 5.50	40 12.94	44 14.23	17 5.50
	1. การประชุมในเขต	48 15.53	24 7.76	76 24.59	141 45.63	44 14.23	17 5.50	21 6.79	51 16.50
	2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	58 18.77	73 23.62	66 21.35	106 34.30	21 6.79	10 3.23	21 6.79	21 6.79
	3. การสัมมนาทางวิชาการ	85 27.50	162 52.42	79 25.56	169 54.69	10 3.23	21 6.79	21 6.79	21 6.79
	4. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ								
	5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่								
	6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ								
	7. การปรับเปลี่ยนหน้าที่								
	8. การพัฒนาด้านจิตใจ								

จากตารางที่ 24 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้มากที่สุดในการประเมินผล  
แต่ละกิจกรรม ปรากฏดังนี้

1. การปฐมภูมิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่ใช้มากที่สุด  
คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 57.92
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า  
วิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 44.01
3. การสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่ใช้  
มากที่สุด คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 45.63
4. การส่งเสริมใหม่การศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการ  
ที่ใช้มากที่สุด คือ การใช้แบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 44.98
5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่  
ใช้มากที่สุด คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 53.07
6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า  
วิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 34.30
7. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่ใช้มาก  
ที่สุด คือ การสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 54.69
8. การพัฒนาด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า วิธีการที่ใช้มาก  
ที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 52.42

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงความถี่และร้อยละของครู - อาจารย์ที่เกี่ยวกับการประเมินผล  
การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมิน	ความถี่ N=309	ร้อยละ
2.	ผู้ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ผู้บริหารโรงเรียน	263	85.11
	2) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประเมิน	104	33.65
	3) วิทยากรเป็นผู้ประเมิน	18	5.82
	4) คณะทำงานเป็นผู้ประเมิน	68	22.00
3.	ระยะเวลาในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]		
	1) ระหว่างดำเนินการ	76	24.59
	2) หลังการดำเนินการ	122	39.48
	3) สิ้นปีการศึกษา	124	40.12
	4) สิ้นปีงบประมาณ	10	3.23
4.	การแจ้งผลการประเมิน		
	1) แจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นประจำ	136	24.59
	2) แจ้งเป็นบางครั้ง	121	39.48
	3) ไม่เคยแจ้ง	35	40.12
	4) ไม่ทราบ	17	3.23

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	การประเมิน	ความถี่ N=309	ร้อยละ
5.	การนำผลการประเมินไปใช้		
	1) นำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป	152	49.19
	2) นำผลไปเปรียบเทียบกับการจัดครั้งที่ผ่านมา และเตรียมจัดครั้งต่อไป	107	34.62
	3) ไม่มีการนำผลไปใช้	27	8.73
	4) ไม่ทราบ	23	7.44

จากตารางที่ 25 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อดังนี้

ข้อ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ผู้ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.11 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมิน คิดเป็นร้อยละ 33.65 คณะทำงานเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และวิทยากรเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 5.82

ข้อ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ระยะเวลาในการประเมินผลสิ้นปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.12 หลังการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 39.48 ระหว่างดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 24.59 และสิ้นปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 3.23

ข้อ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ในการแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 44.01 แจ้งเป็นบางครั้งคิดเป็นร้อยละ 39.15 ไม่เคยแจ้ง คิดเป็นร้อยละ 11.32 และไม่ทราบ คิดเป็นร้อยละ 5.50

ข้อ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า มีการนำผลไปปรับปรุงการจัด  
 ครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 49.19 นำผลไปเปรียบเทียบกับการจัดครั้งที่ผ่านมาและเตรียมจัด  
 ครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 34.62 ไม่มีการนำผลไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 8.73 และไม่ทราบ  
 คิดเป็นร้อยละ 7.44

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร ผู้วิจัยข้อเสนอผล  
 ไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครู - อาจารย์เกี่ยวกับ  
 ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร

ข้อที่	ปัญหา	ครู - อาจารย์ N = 309	
		$\bar{X}$	SD
1	นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคณากรในโรงเรียน กำหนดไว้ไม่ชัดเจน	3.24	0.89
2	การปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด	3.01	1.01
3	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคณากร ไม่ชัดเจน	3.02	0.98
4	กิจกรรมการพัฒนาคณากรที่จัด ไม่สนองความ ต้องการและความสนใจของครู-อาจารย์	2.93	1.00
5	กิจกรรมการพัฒนาคณากร จัดได้ไม่ตรงกับ ความต้องการของโรงเรียนหรือหน่วยงาน	2.76	1.00

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ครู - อาจารย์ N = 309	
		$\bar{X}$	SD
6	ผู้บริหารขาดความสนใจ และไม่ให้การสนับสนุน ในด้านการพัฒนาบุคลากร	2.49	1.09
7	ครู-อาจารย์ไม่ให้ความสนใจและความร่วมมือ เนื่องจากมีภาระงานมาก	2.79	1.05
8	ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ ที่จะมาเป็นวิทยากร	3.48	0.99
9	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณทางด้านการพัฒนา บุคลากรไว้เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบที่แน่นอน	3.71	1.06
10	ขาดเอกสาร วารสาร ตำราทางวิชาการ ที่จะ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	3.52	1.05
11	สถานที่ อุปกรณ์ เวลา ในการจัดกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	3.11	0.98
12	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการจัดปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	2.66	1.17
13	บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาได้ไม่ทั่วถึง	2.99	1.16
14	บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ไปสัมมนา แล้วก็ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	3.04	1.07

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหา	ครู - อาจารย์ N = 309	
		$\bar{X}$	SD
15	บุคลากรขาดความสนใจต่อการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	2.66	1.02
16	ไม่มีการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะส่งไปศึกษาดูงาน	2.76	1.11
17	ขาดศูนย์กลางการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.29	1.02
18	การสับเปลี่ยนหน้าที่ ไม่มีหลักการหรือระเบียบที่ถูกต้อง เหมาะสม	2.97	1.06
19	การสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน	3.07	1.11
20	ขาดการประเมินผลและติดตามอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมประเภทต่าง ๆ	3.09	1.07
21	ขาดการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.13	1.03
	รวม	3.04	0.68

จากตารางที่ 26 แสดงว่าปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย ( $X = 3.04$ ) แต่ด้านที่เป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบที่แน่นอน ( $X = 3.71$ ) ขาดเอกสารวารสาร ตำราทางวิชาการที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ( $X = 3.52$ ) นอกนั้นเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ซึ่งเก็บรวบรวมเป็นหลักฐานจากผู้บริหารโรงเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เอกสารดังกล่าวได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนงาน/โครงการ ในการพัฒนาบุคลากร คำสั่ง และรายงานการประชุม

ผู้วิจัยขอเสนอผลไว้ในตารางที่ 27 ถึงตารางที่ 30 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 27 แสดงการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
แผนปฏิบัติการ ประจำปี	1. แผนงาน/โครงการการพัฒนาศูนย์ของ โรงเรียน		
	มี	30	90.90
	ไม่มี	3	9.09
	2. ลักษณะของแผนงานโครงการพัฒนา บุคลากร สอดคล้องกัน		
	ตามความต้องการของโรงเรียน	13	39.39
	นโยบายกลุ่มโรงเรียน	10	30.30
	นโยบายของ สปอ./สปจ.	25	75.75
นโยบายของ สปช.	15	45.45	
3. มีกิจกรรมการพัฒนาศูนย์ไว้ในแผน ปฏิบัติการ			
มี	26	78.78	
ไม่มี	7	21.21	

จากตารางที่ 27 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร  
เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี ปรากฏว่า

1. เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในโรงเรียน จากโรงเรียน  
จำนวน 33 โรงเรียน ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.90 โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการการพัฒนาศูนย์  
การเรียนรู้ และไม่มีเพียงร้อยละ 9.09
2. ลักษณะของแผนงาน/โครงการ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับ  
นโยบายของ สปอ./สปจ. คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ สอดคล้องกับนโยบาย  
ของ สปช. คิดเป็นร้อยละ 45.45 สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน คิดเป็น  
ร้อยละ 39.39 และสอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30.30
3. ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ส่วนใหญ่ มีกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้  
คิดเป็นร้อยละ 78.78 และไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.21

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 แสดงการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการการพัฒนาบุคลากร

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
แผนงาน/ โครงการ พัฒนา บุคลากร	1. เรื่องที่ระบุในแผนงาน/โครงการการพัฒนาบุคลากร		
	- เหตุผลที่ดำเนินโครงการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	26	78.78
	- วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	26	78.78
	- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ	26	78.78
	- ขั้นตอนการดำเนินการ	26	78.78
	- ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	23	69.69
	- การเตรียมบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์	23	69.69
	- งบประมาณในการดำเนินการ	26	78.78
	- การประเมินผล	26	78.78

## ตารางที่ 28 (ต่อ)

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
	2. การประเมินผลแผนงาน/โครงการจัด กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน		
	มี	25	75.75
	ไม่มี	8	24.24
	ผู้ประเมินผลแผนงาน/โครงการ จัด กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	9	36.00
	- ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	6	24.00
	- วิทยากรเป็นผู้ประเมิน	3	12.00
	- คณะทำงานเป็นผู้ประเมิน	7	28.00
	3. เครื่องมือในการประเมินผล แผนงาน/ โครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน		
	มี	25	75.75
	ไม่มี	8	24.24
	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล แผนงาน/ โครงการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ		
	- แบบสังเกตพฤติกรรม	6	24.00
- การใช้แบบสำรวจ	7	28.00	

## ตารางที่ 28 (ต่อ)

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
	- การสนทนาซักถาม	7	28.00
	- การใช้แบบทดสอบ	5	20.00
	4. การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ โรงเรียนกำหนด		
	- ปฏิบัติตามที่กำหนด	22	66.66
	- ไม่ได้ปฏิบัติตามที่กำหนด	11	33.33

จากตารางที่ 28 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร  
เกี่ยวกับแผนงานโครงการการพัฒนาบุคลากร ปรากฏดังนี้

1. ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ มีการระบุถึงเหตุผลที่ดำเนิน  
โครงการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ผู้รับผิดชอบ/โครงการ ขั้นตอนการดำเนินการ งบประมาณในการดำเนินการ และการ  
ประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 78.78 ส่วนระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและ  
การเตรียมบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ มีการระบุไว้ คิดเป็นร้อยละ 69.69

2. การประเมินผลแผนงาน/โครงการ การพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่โรงเรียน  
มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 75.75 และไม่มี คิดเป็นร้อยละ 24.24

เกี่ยวกับผู้ประเมินผลแผนงาน/โครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่  
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา คือ คณะทำงานเป็นผู้  
ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 24.00  
และวิทยากรเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 12.00

3. เครื่องมือในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนา  
บุคลากรของโรงเรียน ส่วนใหญ่ มี คิดเป็นร้อยละ 75.75 และ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ  
24.24

เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ส่วนใหญ่ ได้แก่ การใช้แบบสำรวจ และ  
และการสนทนาซักถาม คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมา คือ แบบสังเกตพฤติกรรม  
คิดเป็นร้อยละ 24.00 และการใช้แบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 20.00

4. การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ส่วนใหญ่โรงเรียนปฏิบัติได้ตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 66.66 และไม่ได้ปฏิบัติตามกำหนด  
คิดเป็นร้อยละ 33.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 แสดงการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับคำสั่งในการจัดกิจกรรมการพัฒนา  
บุคลากร

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
คำสั่ง	1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร		
	มี	26	78.78
	ไม่มี	7	21.21
	2. ผู้ร่วมให้คำปรึกษาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร		
	มี	26	78.78
	ไม่มี	7	21.21
	ผู้ให้คำปรึกษาในการแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร		
	- ผู้ช่วยผู้บริหาร	10	38.46
	- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	4	15.38
	- ครู-อาจารย์ทุกคนช่วยกันเสนอ	12	46.15
3. คำสั่งระบุชื่อผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร			
มี	26	78.78	
ไม่มี	7	21.21	

## ตารางที่ 29 (ต่อ)

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
	4. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการ จัดกิจกรรมการพัฒนาศลากร		
	ชัดเจน	26	78.78
	ไม่ชัดเจน	7	21.21
	5. หนังสือเชิญและขอบคุณวิทยากร		
	มี	5	15.15
	ไม่มี	28	84.84
	6. ค่าส่งให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา		
	มี	27	81.81
	ไม่มี	6	18.18

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จากตารางที่ 29 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับคำสั่งการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า

1. โรงเรียนส่วนใหญ่ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.78 และ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.21

2. ผู้ให้คำปรึกษาในการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ โรงเรียนส่วนใหญ่มี คิดเป็นร้อยละ 78.78 และ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.21

เกี่ยวกับผู้ให้คำปรึกษาในการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่ คือ ครู-อาจารย์ทุกคนช่วยกันเสนอ คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.38

3. คำสั่งผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนใหญ่มีคำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 78.78 และ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 21.21

4. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการ จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่วนใหญ่ มีชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 78.78 และ ไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 21.21

5. หนังสือเชิญและขอบคุณวิทยากร โรงเรียนส่วนใหญ่ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 84.84 และมี คิดเป็นร้อยละ 15.15

6. คำสั่งให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา โรงเรียนส่วนใหญ่ มี คิดเป็นร้อยละ 81.81 และไม่มี คิดเป็นร้อยละ 18.18

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 แสดงการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรายงานการประชุม

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
รายงาน การประชุม	1. การบันทึกรายงานการประชุมในโรงเรียน		
	มี	33	100
	ไม่มี	-	
	2. ประเภทของการประชุม		
	ประชุมประจำเดือน	33	100.00
	ประชุมผู้บริหารหรือผู้ช่วย	25	75.75
	ประชุมครูทั้งโรงเรียน	30	90.90
	3. ลักษณะการประชุม		
	สั่งการ	29	87.87
	ปรึกษาหารือ	25	75.75
	แจ้งข่าวสาร	31	93.93
	ประสานแผนงาน	18	55.54
	4. เรื่องที่ประชุม		
	- ประชุม เพื่อหาข้อมูลในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	15	45.45
- ประชุมระดมความคิด เพื่อหาแนวทาง ในการจัดกิจกรรม	10	30.30	
- ประชุมหารือการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร	24	72.72	

## ตารางที่ 30 (ต่อ)

ประเภท เอกสาร	สาระของเอกสาร	จำนวนโรงเรียน (N=33)	
		ความถี่	ร้อยละ
	- ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการการพัฒนาศาลากร	12	36.36
	- ประชุมพิจารณาปัญหาข้อบกพร่องในการ ดำเนินการ	11	33.33

จากตารางที่ 30 เป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการประชุม ปรากฏว่า

1. การบันทึกรายงานการประชุม โรงเรียนส่วนใหญ่ มี คิดเป็นร้อยละ 100
2. ประเภทของการประชุม โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการประชุมประจำเดือนคิดเป็น ร้อยละ 100 รองลงมาคือการประชุมครูทั้งโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 90.90 และประชุมผู้บริหาร หรือผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 75.75
3. ลักษณะการประชุม โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร คิดเป็น ร้อยละ 93.93 รองลงมาคือสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 75.75 ปรัชญาหรือ คิดเป็นร้อยละ 75.75 และประสานแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 55.54
4. สาระของการประชุมโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการประชุมหารือการจัดกิจกรรม การพัฒนาศาลากร คิดเป็นร้อยละ 72.72 รองลงมาคือ ประชุมเพื่อหาข้อมูลในการจัด กิจกรรมการพัฒนาศาลากร คิดเป็นร้อยละ 45.45 ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ การพัฒนาศาลากร คิดเป็นร้อยละ 36.36 ประชุมพิจารณาปัญหา ข้อบกพร่องในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประชุมเพื่อระดมความคิดเพื่อหา แนวทางในการจัดกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 30.30 ตามลำดับ