

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัย 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และแบบสอบถามสำหรับครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
- 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร
- 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติ
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนที่ 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแยกเป็นผู้บริหาร ครู และผลรวม นำเสนอเป็นจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้บริหาร ($n_1 = 83$)		ครู ($n_2 = 280$)		รวม ($n_t = 363$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
หญิง	75	90.36	266	95.00	341	93.94
ชาย	8	9.64	14	5.00	22	6.06
2. อายุ						
21 - 30 ปี	9	10.84	126	45.00	135	37.19
41 - 50 ปี	46	55.42	61	21.78	107	29.48
31 - 40 ปี	10	12.05	81	28.94	91	25.07
51 - 60 ปี	16	19.28	12	4.28	28	7.71
มากกว่า 60 ปี	2	2.41	-	-	2	0.55
3. วุฒิการศึกษา						
ปริญญาตรี	39	46.99	154	55.00	193	53.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	16.86	124	44.29	138	38.02
ปริญญาโท	26	31.33	2	0.71	28	7.71
ปริญญาเอก	4	4.82	-	-	4	1.10

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่					
1 – 5 ปี	18	21.69	133	47.50	151	41.60
5 – 10 ปี	23	27.71	72	25.71	95	26.17
11 – 15 ปี	4	4.82	39	13.93	43	11.85
มากกว่า 25 ปี	18	21.69	13	4.64	31	8.53
16 – 20 ปี	14	16.86	11	3.93	25	6.89
21 – 25 ปี	6	7.23	12	4.29	18	4.96

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. เพศ

ในภาพรวมของผู้บริหารและครูพบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.94 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 6.06 เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.36 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.64 ส่วนกลุ่มครูส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 5.00

2. อายุ

ในภาพรวมของผู้บริหารและครูพบว่า มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.19 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.48 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.55 เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.42 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.28 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.41 ส่วนกลุ่มครูมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.94 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.28

3. วุฒิกการศึกษา

ในภาพรวมของผู้บริหารและครูพบว่า มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.17 รองลงมามีวุฒิกศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.02 และน้อยที่สุดมีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.10 เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.99 รองลงมามีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.33 และน้อยที่สุดมีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.82 ส่วนกลุ่มครูมีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมามีวุฒิกศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.29 น้อยที่สุดมีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 0.71 และไม่มีครูที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ในภาพรวมของผู้บริหารและครูพบว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.17 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.96 เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.71 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 1 – 5 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.69 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.82 ส่วนกลุ่มครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.71 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.93

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาคณาจารย์

ในตอนท่ 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคณาจารย์ ทั้ง 4 ขั้นตอน โดยแยกเป็นผู้บริหาร ครู และผลรวม นำเสนอเป็นจำนวนและค่าร้อยละ

ตอนที่ 2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ เสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนดความจำเป็นและวิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาคณาจารย์						
1.1 มี	83	100.00	272	97.14	355	97.80
1.2 ไม่มี	-	-	8	2.86	8	2.20
2. วิธีดำเนินการเพื่อกำหนด ความจำเป็น	(n ₁ = 83)		(n ₂ = 272)		(n _t = 355)	
2.1 ประเมินผลปฏิบัติงาน	66	79.52	216	79.41	282	79.44
2.2 สังเกตพฤติกรรมกา รปฏิบัติงาน	73	87.96	179	65.81	252	70.99
2.3 ประชุมปรึกษาหารือ บริหารของโรงเรียน	27	32.53	119	43.75	146	41.13
2.4 ศึกษาวิเคราะห์จาก เอกสารและหลักฐาน การปฏิบัติงาน	38	45.78	106	38.97	144	40.56

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 272)		รวม (n _t = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	2.5	35	42.17	106	38.97	141
ของบุคลากร						
2.6	22	26.51	78	28.87	100	28.17
ของผู้ปกครอง						
2.7	30	36.14	36	13.24	66	18.59
ระดับรองลงมาหรือ หัวหน้าฝ่าย/สาย งาน						
2.8	1	1.20	-	-	1	0.28
อื่นๆ						

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นการกำหนดความจำเป็นและวิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 97.80 และโรงเรียนไม่มีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 2.20

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100.00

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 97.14 และโรงเรียนไม่มีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 2.86

2. วิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า วิธีการดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.44 รองลงมาคือ การสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 70.99 และน้อยที่สุดคือ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือหัวหน้าฝ่าย/สายงาน คิดเป็นร้อยละ 18.59

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า วิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ การสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.96 รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 79.52 และน้อยที่สุดคือ สืบมาจากความคิดเห็นของผู้ปกครอง คิดเป็นร้อยละ 26.51

ส่วนกลุ่มครูพบว่า วิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.41 รองลงมาคือ การสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 65.81 และน้อยที่สุดคือ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือหัวหน้าฝ่าย/สายงาน คิดเป็นร้อยละ 13.24

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 0.28) พบว่า วิธีดำเนินการเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ

- การหาข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี (1)

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลที่น่ามาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 272)		รวม (n ₁ = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	3. ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร					
3.1 ประวัติบุคลากร	62	74.70	197	72.42	259	72.96
3.2 บันทึกหรือรายงานการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	60	72.29	157	57.72	217	61.13
3.3 ข้อมูลแผนพัฒนาหรือ แผนงานของโรงเรียน	52	62.65	136	50.00	188	52.96
3.4 เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ด้านวุฒิ/ประสบการณ์ ของครู	57	68.67	129	47.43	186	52.39
3.5 บันทึกการนิเทศการ สอนของบุคลากร	43	51.81	135	49.63	178	50.14
3.6 ข้อมูลนโยบายของหน่วย งานต้นสังกัด (สช.)	30	36.14	92	33.82	122	34.37
3.7 ข้อมูลจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	42	50.60	79	29.04	121	34.08
3.8 อื่นๆ	4	4.82	-	-	4	1.13

จากตารางที่ 4 ในภาพรวมพบว่า ข้อมูลที่นำมาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ประวัตินักบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.96 รองลงมาคือ บันทึกรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.13 และน้อยที่สุดคือ ข้อมูลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คิดเป็นร้อยละ 34.08

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ข้อมูลที่นำมาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ประวัตินักบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมาคือ บันทึกรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 72.29 และน้อยที่สุดคือ ข้อมูลนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สช.) คิดเป็นร้อยละ 36.14

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ข้อมูลที่นำมาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ประวัตินักบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.42 รองลงมาคือ บันทึกรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 57.72 และน้อยที่สุดคือ ข้อมูลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คิดเป็นร้อยละ 29.04

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 1.13) พบว่า ข้อมูลที่นำมาใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ

- ข้อมูลจากการสังเกตการสอนของบุคลากร (1)
- หลักสูตร (1)
- พิจารณาจากประสบการณ์ในการประชุม อบรม (1)
- ผลงานของบุคลากรทั้งในอดีตและปัจจุบัน (1)

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	($n_1 = 83$)		($n_2 = 272$)		($n_1 = 355$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร						
4.1 ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้ บริหารโรงเรียน	63	75.90	222	81.62	285	80.28
4.2 หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	8	9.64	29	10.66	37	10.42
4.3 คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน	10	12.05	16	5.88	26	7.32
4.4 ครู/อาจารย์	2	2.41	5	1.84	7	1.97

จากตารางที่ 5 ในภาพรวมพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.28 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.42 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.97

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.90 รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12.05 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 2.41

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.62 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.66 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.84

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 272)		รวม (n _t = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	5. วัตถุประสงค์ของการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร					
5.1 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพ	73	87.95	247	90.81	320	90.14
5.2 เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ของบุคลากร	69	83.13	209	76.84	278	78.31
5.3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	54	65.06	145	53.31	199	56.06
5.4 เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน	43	51.81	138	50.74	181	50.99
5.5 อื่นๆ	3	3.61	-	-	3	0.85

จากตารางที่ 6 ในภาพรวมพบว่า วัตถุประสงค์ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.14 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.31 และน้อยที่สุดคือ เพื่อพัฒนาพัฒนาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 50.99

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า วัตถุประสงค์ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.95 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 83.13 และน้อยที่สุดคือ เพื่อพัฒนาพัฒนาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 51.81

ส่วนกลุ่มครูพบว่า วัตถุประสงค์ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.81 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 76.84 และน้อยที่สุดคือ เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 50.74

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 0.85) พบว่า วัตถุประสงค์ของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ

- เพื่อคุณภาพและชื่อเสียงของโรงเรียน (1)
- เพื่อผลประโยชน์แก่นักเรียน (1)
- เพื่อให้รู้จักกลุ่มกัลยาณมิตรนอกโรงเรียน (1)

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการและ การตัดสินใจกำหนดความจำเป็นการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 272)		รวม (n _t = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	6. ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นการพัฒนาบุคลากร					
6.1 นโยบายของโรงเรียน	30	36.15	101	37.13	131	36.90
6.2 ความต้องการของ ผู้บริหาร	14	16.87	61	22.43	75	21.13
6.3 ความต้องการของ บุคลากร	24	28.92	35	12.87	59	16.62
6.4 ข้อกำหนดในพระราช บัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ.2542	8	9.64	37	13.60	45	12.68
6.5 นโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ หรือ หน่วยงานต้นสังกัด	5	6.02	37	13.60	42	11.83
6.6 อื่นๆ	2	2.41	1	0.37	3	0.84

จากตารางที่ 7 ในภาพรวมพบว่า ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรคือ พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาคือ พิจารณาจากความต้องการของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 21.13 และน้อยที่สุดคือ พิจารณาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 11.83

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ความต้องการและการตัดสินใจ กำหนดความจำเป็นการพัฒนาบุคลากรคือ พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.15 รองลงมาคือ พิจารณาจากความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 28.92 และน้อยที่สุดคือ พิจารณาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็น ร้อยละ 6.02

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นการพัฒนา บุคลากรคือ พิจารณาจากนโยบายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.13 รองลงมาคือ พิจารณาจากความต้องการของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 22.43 และน้อยที่สุดคือ พิจารณาจาก ความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 12.87

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 0.84) พบว่า ความต้องการและการตัดสินใจ กำหนดความจำเป็นการพัฒนาบุคลากรคือ

- ความเหมาะสมแต่ละหน้าที่หรือสายงาน (2)
- หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร (1)

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุสำคัญที่เป็น
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 272)		รวม (n ₁ = 355)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	7. สาเหตุสำคัญที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร					
7.1 มีการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านหลักสูตรและแนว การจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	28	33.73	93	34.19	121	34.08
7.2 มีการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	23	27.71	76	27.94	99	27.89
7.3 การปฏิบัติงานขาด ประสิทธิภาพ	24	28.92	50	18.38	74	20.85
7.4 บุคลากรขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	6	7.23	42	15.44	48	13.52
7.5 มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างหรือมีการ ขยายงานในโรงเรียน	4	4.82	8	2.94	12	3.38
7.6 มีความขัดแย้งหรือข้อ พิพาทในการปฏิบัติงาน	2	2.41	2	0.74	4	1.13
7.7 อื่นๆ	2	2.41	1	0.37	3	0.84

จากตารางที่ 8 ในภาพรวมพบว่า สาเหตุสำคัญที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.08 รองลงมาคือ มีการปฏิรูปการศึกษาคตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 27.89 และน้อยที่สุดคือ มีความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 1.13

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า สาเหตุสำคัญที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.73 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 28.92 และน้อยที่สุดคือ มีความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 2.41

ส่วนกลุ่มครูพบว่า สาเหตุสำคัญที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.19 รองลงมาคือ มีการปฏิรูปการศึกษาคตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 27.94 และน้อยที่สุดคือ มีความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 0.74

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 0.84) พบว่า สาเหตุสำคัญที่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ

- มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก/โรงเรียนมีการแข่งขันกันมากขึ้น (2)
- เพื่อประสิทธิผลที่ดีแก่นักเรียน (1)

ตอนที่ 2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนและการดำเนินการในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร						
8.1 มี	79	95.18	270	96.43	349	96.14
8.2 ไม่มี	4	4.82	10	3.57	14	3.86
9. การดำเนินการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	(n ₁ = 79)		(n ₂ = 270)		(n ₁ = 349)	
9.1 จัดทำในแผนปฏิบัติการประจำปี	69	87.34	225	83.33	294	82.24
9.2 จัดทำในแผนพัฒนา ระยะ 3 - 5 ปี	52	65.82	130	48.15	182	52.15
9.3 จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี	4	5.06	32	11.85	36	10.32

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นการวางแผน และการดำเนินการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 96.14 และ โรงเรียนไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 3.86

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 95.18 และตอบว่าโรงเรียนไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 4.82

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 96.43 และตอบว่าโรงเรียนไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 3.57

2. การดำเนินการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า การดำเนินการในวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ จัดทำในแผนปฏิบัติการประจำปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.24 รองลงมาคือ จัดทำในแผนพัฒนาระยะ 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.15 และน้อยที่สุดคือ จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.32

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การดำเนินการในวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ จัดทำในแผนปฏิบัติการประจำปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.34 รองลงมาคือ จัดทำในแผนพัฒนาระยะ 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.82 และน้อยที่สุดคือ จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.06

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การดำเนินการในวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ จัดทำในแผนปฏิบัติการประจำปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ ดำเนินการโดยจัดทำในแผนพัฒนาระยะ 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.15 และน้อยที่สุดคือ จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.85

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคำถามการกำหนด
องค์ประกอบในแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 79)		ครู (n ₂ = 270)		รวม (n ₁ = 349)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. การกำหนดองค์ประกอบใน แผนพัฒนาบุคลากร						
10.1 กำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	69	87.34	207	76.67	276	79.08
10.2 กำหนดวัตถุประสงค์	61	77.21	170	62.96	231	66.19
10.3 กำหนดบทบาทของ ผู้รับผิดชอบ	44	55.70	135	50.00	179	51.29
10.4 กำหนดวิธีติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล	46	58.23	128	47.41	174	49.86
10.5 กำหนดโครงการตาม แผน	40	50.63	107	39.63	147	42.12
10.6 กำหนดความจำเป็น	38	48.10	73	27.04	111	31.81
10.7 กำหนดงบประมาณ	29	36.71	72	26.67	101	28.94

จากตารางที่ 10 ในภาพรวมพบว่า การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในแผนพัฒนาบุคลากรคือ มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.08 รองลงมาคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 66.19 และน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 28.94

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในแผนพัฒนาบุคลากรคือ มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.34 รองลงมาคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 77.21 และน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 36.71

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในแผนพัฒนาบุคลากรคือ มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมา คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 62.96 และน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 26.67

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ
ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 79$)		ครู ($n_2 = 270$)		รวม ($n_t = 349$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร						
11.1 ผู้บริหารหรือผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียน	57	72.15	205	75.93	262	75.07
11.2 คณะกรรมการ บริหารโรงเรียน	12	15.20	41	15.19	53	15.19
11.3 หัวหน้าฝ่ายหรือ หัวหน้างาน	6	7.59	16	5.92	22	6.30
11.4 ครู/อาจารย์	4	5.06	8	2.96	12	3.44

จากตารางที่ 11 ในภาพรวมพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.07 รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 3.44

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.15 รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 5.06

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.93 รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 2.96

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนด
วัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 79$)		ครู ($n_2 = 270$)		รวม ($n_t = 349$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. การกำหนดวัตถุประสงค์ ในแผนพัฒนาบุคลากร						
12.1 เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ	53	67.09	180	66.67	233	66.76
12.2 เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน	8	10.13	34	12.59	42	12.03
12.3 เพื่อเตรียมพร้อม บุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ	10	12.66	31	11.48	41	11.75
12.4 เพื่อพัฒนาความ ก้าวหน้า	4	5.06	16	5.93	20	5.73
12.5 เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	4	5.06	9	3.33	13	3.73

จากตารางที่ 12 ในภาพรวมพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.76 รองลงมาคือเพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 12.03 และน้อยที่สุดคือ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.73

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.09 รองลงมาคือ เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 12.66 และน้อยที่สุดคือ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.06

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาบุคลากรคือ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 12.59 และน้อยที่สุดคือ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการกำหนดความต้องการในแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	(n ₁ = 79)		(n ₂ = 270)		(n ₁ = 349)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
13. การกำหนดความต้องการใน						
แผนพัฒนาบุคลากร						
13.1 พัฒนาบุคลากรโดย	63	79.75	215	79.63	278	79.66
รวม ทั้งโรงเรียน						
13.2 พัฒนาบุคลากร	28	35.44	51	18.89	79	22.64
รายบุคคล						
13.3 พัฒนาบุคลากรเป็น	8	10.13	46	17.04	54	15.47
กลุ่ม						
13.4 พัฒนาเฉพาะระดับ	4	5.06	9	3.33	13	3.72
ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน						

จากตารางที่ 13 ในภาพพบว่า การกำหนดความต้องการในแผนพัฒนาบุคลากรคือ พัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.66 รองลงมาคือ พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 22.64 และน้อยที่สุดคือ พัฒนาเฉพาะระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 3.72

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การกำหนดความต้องการในแผนพัฒนาบุคลากรคือ พัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.75 รองลงมาคือ พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35.44 และน้อยที่สุดคือ พัฒนาเฉพาะระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 5.06

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การกำหนดความต้องการในแผนพัฒนาบุคลากรคือ พัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.63 รองลงมาคือ จัดให้มีในลักษณะพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 18.89 และน้อยที่สุดคือ พัฒนาเฉพาะระดับผู้บริหาร หรือ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 3.33



ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 79)		ครู (n ₂ = 270)		รวม (n ₁ = 349)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
14. ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร						
14.1 บุคคลที่รับผิดชอบ	9	11.39	91	33.70	100	28.65
14.2 วิธีการจัดกิจกรรมและ ขั้นตอนการดำเนินงาน	18	22.79	71	26.30	89	25.50
14.3 ภาระงานของโรงเรียน ที่มีอยู่	23	29.11	52	19.26	75	21.49
14.4 การจัดสรรงบประมาณ และค่าใช้จ่าย	14	17.72	17	6.30	31	8.89
14.5 ลำดับความจำเป็น เร่งด่วน	12	15.19	10	3.70	22	6.30
14.6 ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	2	2.53	19	7.04	21	6.02
14.7 สถานที่และอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก	1	1.27	10	3.70	11	3.15

จากตารางที่ 14 ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนาบุคลากรคือ บุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.65 รองลงมาคือ วิธีการจัดกิจกรรมและขั้นตอนในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และน้อยที่สุดคือ สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 3.15

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ ภาระงานของโรงเรียนที่มีอยู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.11 รองลงมาคือ วิธีการจัดกิจกรรมและขั้นตอนในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 22.79 และน้อยที่สุดคือ สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 1.27

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ บุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาคือ วิธีการจัดกิจกรรมและขั้นตอนในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 26.30 และน้อยที่สุดคือ สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตอนที่ 2.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการดำเนินการตามแผนและการเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	15. การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร					
15.1 มี	83	100.00	280	100.00	363	100.00
15.2 ไม่มี	-	-	-	-	-	-
16. การเตรียมการดำเนิน การตามแผนพัฒนาบุคลากร						
16.1 ประชุมชี้แจงและ สร้างความเข้าใจ กับผู้เกี่ยวข้อง	63	75.90	192	68.57	255	70.25
16.2 กำหนดผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการ และควบคุมงาน	53	63.86	178	63.57	231	63.64
16.3 การนิเทศงานช่วย เหลือแนะนำ	39	46.99	135	48.21	174	47.93
16.4 กำหนดรูปแบบ ความร่วมมือ/การ ประสานงานระหว่าง หน่วยงาน/บุคคลที่ เกี่ยวข้อง	40	48.19	133	47.50	173	47.66

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	16.5 การควบคุมกำกับ ติดตามผลการ ดำเนินการตามแผน	36	43.37	136	48.57	172
16.6 จัดสรรทรัพยากร สนับสนุนการดำเนิน การอย่างพอเพียง	39	46.99	88	31.43	127	34.99

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นการดำเนินการตามแผนและการเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100.00

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100.00

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. การเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า การเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ มีการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.25 รองลงมา คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และ น้อยที่สุดคือ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินการอย่างพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 34.99

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนคือ มีการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.90 รองลงมาคือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 63.86 และน้อยที่สุดคือ การควบคุมกำกับติดตามผลการดำเนินการงานตามแผน คิดเป็นร้อยละ 43.37

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การเตรียมการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนคือ มีการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมาคือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 63.57 และน้อยที่สุด คือ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 31.43

ตารางที่ 16 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	(n ₁ = 83)		(n ₂ = 280)		(n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
17. ลักษณะการดำเนิน						
การตามแผนพัฒนาบุคลากร						
17.1 โรงเรียนจัดให้มีการ พัฒนารายกลุ่ม	41	49.40	133	47.50	174	47.93
17.2 โรงเรียนจัดให้มีการ พัฒนารายบุคคล	56	67.47	100	35.71	156	42.98
17.3 ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ประจำวัน	32	38.55	117	41.79	149	41.05

จากตารางที่ 16 ในภาพรวมพบว่า ลักษณะการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร คือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.93 รองลงมา คือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 42.98 และน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเองในการปฏิบัติงานประจำวัน คิดเป็นร้อยละ 41.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ลักษณะการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรคือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.47 รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 49.40 และน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเองในการปฏิบัติงานประจำวัน คิดเป็นร้อยละ 38.55

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ลักษณะการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรคือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายกลุ่ม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเองในการปฏิบัติงานประจำวัน คิดเป็นร้อยละ 40.36 และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35.71

ตารางที่ 17 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ
ในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	18. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใน การดำเนินการตามแผน					
18.1 ผู้บริหารหรือผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียน	53	63.85	194	69.28	247	68.04
18.2 หัวหน้าฝ่ายหรือ หัวหน้างาน	12	14.46	33	11.79	45	12.40
18.3 ครู/อาจารย์	14	16.87	28	10.008	42	11.57
18.4 คณะกรรมการ บริหารโรงเรียน	4	4.82	25	93	29	7.99

จากตารางที่ 17 ในภาพรวมพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.04 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และน้อยที่สุดคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.99

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.85 รองลงมาคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 16.87 และน้อยที่สุดคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.82

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.28 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 11.79 และน้อยที่สุดคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 8.93

ตารางที่ 18 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามวิธีการดำเนินการ
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	19. วิธีการดำเนินการกิจกรรม พัฒนาบุคลากรรายบุคคล					
19.1 การส่งบุคลากรเข้า ฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา	69	83.13	249	88.93	318	87.60
19.2 การไปศึกษาดูงาน	38	45.78	157	56.07	195	53.72
19.3 การสอนงานหรือ ให้เรียนรู้จากผู้ เชี่ยวชาญ	45	54.22	121	43.21	166	45.73
19.4 การให้ความรู้โดย การศึกษาค้นคว้า จากตำรา/เอกสาร	49	59.04	109	38.93	158	43.53
19.5 การไปสังเกตการ สอนหรือการปฏิบัติ งานของผู้อื่น	39	46.99	107	38.21	146	40.22
19.6 การให้ลาศึกษาต่อ	18	21.69	45	16.07	63	17.36
19.7 การฝึกงาน	12	14.46	47	16.79	59	16.25
19.8 การทำวิจัย	8	9.64	39	13.93	47	12.95

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.60 รองลงมาคือ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 53.72 และน้อยที่สุดคือ การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 12.95

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.13 รองลงมาคือ การให้ความรู้โดยการศึกษาค้นคว้าจากตำรา/เอกสาร คิดเป็นร้อยละ 59.04 และน้อยที่สุดคือ การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 9.64

ส่วนกลุ่มครูพบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยาย ประชุม อบรม สัมมนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.93 รองลงมาคือ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 56.07 และน้อยที่สุดคือ การทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 13.93

ตารางที่ 19 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิธีการดำเนิน
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่ม

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	20. วิธีการดำเนินกิจกรรม พัฒนาบุคลากรรายกลุ่ม					
20.1 การฝึกอบรม	56	67.47	194	69.29	250	68.87
20.2 การประชุม อภิปราย สัมมนาทางวิชาการ	48	57.83	133	47.50	181	49.86
20.3 การจัดไปทัศนศึกษา หรือดูงาน	36	43.37	137	48.93	173	47.66
20.4 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	33	39.76	107	38.21	140	38.57
20.5 การปฐมนิเทศ	34	40.96	83	29.64	117	32.23
20.6 การหมุนเวียนหรือ สับเปลี่ยนหน้าที่	30	36.14	83	29.64	113	31.13
20.7 การสาธิตการสอน	21	25.30	83	29.64	104	28.65
20.8 การประชุมกลุ่มย่อย	17	20.48	60	21.43	77	21.21
20.9 การบรรยาย	20	24.10	42	15.00	62	17.08

จากตารางที่ 19 ในภาพรวมพบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่ม คือ การฝึกอบรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.87 รองลงมาคือ การประชุมอภิปรายหรือการสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 49.86 และน้อยที่สุดคือ การบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 17.08

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มคือ การฝึกอบรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.47 รองลงมาคือ การประชุมอภิปรายหรือการสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 57.83 และน้อยที่สุดคือ การประชุมกลุ่มย่อย คิดเป็นร้อยละ 20.48

ส่วนกลุ่มครูพบว่า วิธีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรายกลุ่มคือ การฝึกอบรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.29 รองลงมาคือ การจัดไปทัศนศึกษาหรือดูงาน คิดเป็นร้อยละ 48.93 และน้อยที่สุดคือ การบรรยาย คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 20 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเนื้อหาสาระในการ
ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	21. เนื้อหาสาระในการดำเนิน กิจกรรมพัฒนาบุคลากร					
21.1 การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	69	83.13	247	88.21	316	87.05
21.2 การพัฒนาสื่อและ นวัตกรรมการเรียน การสอน	61	73.49	183	65.36	244	67.22
21.3 การประเมิน พัฒนาการเด็ก	58	69.88	155	55.36	213	58.68
21.4 การพัฒนาหลักสูตร	50	60.24	151	53.93	201	55.37
21.5 การอบรมจริยธรรม และคุณธรรม	38	45.78	111	39.64	149	41.05
21.6 การประกันคุณภาพ การศึกษา	37	44.58	90	32.14	127	34.99
21.7 มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหาร / ครู	34	40.96	81	28.93	115	31.68
21.8 สุขภาพอนามัย	22	26.51	92	32.86	114	31.40
21.9 ความรู้ความเข้าใจ ด้านการวิจัย	18	21.69	51	18.21	69	19.00

จากตารางที่ 20 ในภาพรวมพบว่า เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.05 รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 67.22 และน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 19.00

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.13 รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 73.49 และน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 21.69

ส่วนกลุ่มครูพบว่า เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.21 รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 65.36 และน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 18.21

ตารางที่ 21 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการส่งบุคลากรไป
ร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	22. การส่งบุคลากรไปร่วม อบรมสัมมนากับหน่วยงาน ภายนอก					
22.1 มากกว่า 5 ครั้ง	37	44.58	162	57.86	199	54.82
22.2 1 – 5 ครั้ง	42	50.60	98	35.00	140	38.57
22.3 ไม่มีการส่งบุคลากร ไปร่วมอบรมสัมมนา	4	4.82	20	7.14	24	6.61

จากตารางที่ 21 ในภาพรวมพบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา มีการส่งบุคลากรไปร่วมอบรมสัมมนา
กับหน่วยงานภายนอกคือ มากกว่า 5 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.82 รองลงมาคือ
1 – 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 38.57 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการส่งบุคลากรไปร่วมกับหน่วยงานภาย
นอก คิดเป็นร้อยละ 6.61

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา มีการส่ง
บุคลากรไปร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกคือ 1 – 5 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
50.60 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 44.58 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการส่งบุคลากร
ไปร่วมกับหน่วยงานภายนอก คิดเป็นร้อยละ 4.82

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ในรอบปีที่ผ่านมา มีการส่งบุคลากรไปร่วมอบรมสัมมนา
กับหน่วยงานภายนอกคือ มากกว่า 5 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.86 รองลงมาคือ 1 – 5 ครั้ง
คิดเป็นร้อยละ 35.00 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการส่งบุคลากรไปร่วมกับหน่วยงานภายนอก
คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตารางที่ 22 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n _t = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	23. บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด					
23.1 ครู/อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอน	47	56.63	190	67.86	237	65.29
23.2 ผู้บริหาร	14	16.87	66	23.57	80	22.04
23.3 หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายงาน	10	12.05	21	7.50	31	8.54
23.4 บุคลากรที่มีหน้าที่สนับสนุนการสอน	7	8.43	3	1.07	10	2.75
23.5 บุคลากรที่อาวุโสหรือทำงานมานาน	5	6.02	-	-	5	1.38

จากตารางที่ 22 ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.29 รองลงมาคือ ผู้บริหารของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.04 และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่อาวุโสหรือทำงานมานาน คิดเป็นร้อยละ 1.38

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.62 รองลงมาคือ ผู้บริหารของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.87 และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่อาวุโสหรือทำงานมานาน คิดเป็นร้อยละ 6.02

ส่วนกลุ่มครูพบว่า บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคือ ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมาคือ ผู้บริหารของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.57 น้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีหน้าที่สนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 1.07 และไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่อาวุโสหรือทำงานมานานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 2.3 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 23 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการประเมินผลและช่วงเวลาในการจัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 83)		ครู (n ₂ = 280)		รวม (n ₁ = 363)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	24. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
24.1 มี	74	89.16	250	89.29	324	89.26
24.2 ไม่มี	9	10.84	30	10.71	39	10.74
25. การจัดประเมินผลในช่วง ใดของแผนพัฒนาบุคลากร	(n ₁ = 74)		(n ₂ = 250)		(n ₁ = 324)	
25.1 ประเมินเมื่อเสร็จ สิ้นการดำเนินการ ตามแผน	62	83.78	194	77.60	256	79.01
25.2 ประเมินระหว่าง การดำเนินการ ตามแผนงาน	36	48.65	115	46.00	151	46.60
25.3 ประเมินก่อนการ ดำเนินการตาม แผนงาน	28	37.84	97	38.80	125	38.58

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นการประเมินผลและช่วงเวลาในการจัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 89.26 และไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 10.74

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 89.16 และไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 10.84

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 89.29 และไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 10.71

2. ช่วงเวลาในการจัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีการจัดประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.01 รองลงมาคือ ประเมินระหว่างดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 46.60 และน้อยที่สุดคือ ประเมินก่อนการดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 38.58

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนมีการจัดประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.78 รองลงมาคือ ประเมินระหว่างดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 48.65 และน้อยที่สุดคือ ประเมินก่อนการดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 37.84

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนมีการจัดประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.60 รองลงมาคือ ประเมินระหว่างดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และน้อยที่สุดคือ ประเมินก่อนการดำเนินการตามแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 38.80

ตารางที่ 24 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ
ในการประเมินผลพัฒนาบุคลากร

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 74)		ครู (n ₂ = 250)		รวม (n ₁ = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	26. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใน การประเมินผลพัฒนาบุคลากร					
26.1 ผู้บริหารหรือผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียน	42	56.76	140	56.00	182	56.17
26.2 หัวหน้าฝ่ายหรือ หัวหน้างาน	16	21.62	62	24.80	78	24.07
26.3 คณะกรรมการ บริหารโรงเรียน	6	8.11	34	13.60	40	12.35
26.4 ครู/อาจารย์	10	13.51	14	5.60	24	7.41

จากตารางที่ 24 ในภาพรวมพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.17 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 7.41

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.76 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 13.51

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลคือ ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และน้อยที่สุดคือ ครู/อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 5.60

ตารางที่ 25 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิธีประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 74)		ครู (n ₂ = 250)		รวม (n ₁ = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	27. วิธีประเมินผลการพัฒนา บุคลากร					
27.1 การมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ	38	51.35	103	41.20	141	43.52
27.2 การสังเกตพฤติกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนา	40	54.05	100	40.00	140	43.21
27.3 การใช้แบบติดตาม ตรวจสอบประเมินผล	30	40.54	101	40.40	131	40.43
27.4 การให้ประเมินตนเอง ด้วยการเขียนรายงาน หรือสรุปผล	26	35.14	73	29.21	99	30.56
27.5 การประชุมร่วมกับ ผู้เข้ารับการพัฒนา	27	36.49	58	23.20	85	26.23
27.6 การทดสอบผู้เข้ารับ การพัฒนา	14	18.92	50	20.00	64	19.75
27.7 การสัมภาษณ์ผู้เข้า รับการพัฒนา	10	13.51	29	11.60	39	12.04
27.8 สอบถามผลปฏิบัติ งานจากนักเรียน	8	10.81	17	6.80	25	7.72
27.9 อื่นๆ	1	1.35	1	0.40	2	0.62

จากตารางที่ 25 ในภาพรวมพบว่า วิธีประเมินผลการพัฒนาบุคลากรคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.52 รองลงมา คือ การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการ พัฒนา คิดเป็นร้อยละ 43.21 และน้อยที่สุดคือ สอบถามผลการปฏิบัติงานจากนักเรียน คิดเป็น ร้อยละ 7.72

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า วิธีประเมินผลการพัฒนา บุคลากรคือ การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการ พัฒนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.05 รองลงมา คือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 51.35 และน้อยที่สุดคือ สอบถามผลการปฏิบัติ งานจากนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.81

ส่วนกลุ่มครูพบว่า วิธีประเมินผลการพัฒนาบุคลากรคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมาคือ การใช้แบบติดตามตรวจสอบและประเมินผล คิด เป็นร้อยละ 40.40 และน้อยที่สุดคือ สอบถามผลการปฏิบัติงานจากนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 6.80

จากคำถามปลายเปิด (คิดเป็นร้อยละ 0.62) พบว่า วิธีประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามา รายงานผลให้ที่ประชุมและเพื่อนร่วมงานทราบ (2)

ตารางที่ 26 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านที่ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 74)		ครู (n ₂ = 250)		รวม (n ₁ = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	28. ด้านที่ประเมินผลพัฒนา บุคลากรตามแผนงาน					
28.1 ประสิทธิภาพในการ จัดการพัฒนา	34	45.95	180	72.00	214	85.60
28.2 ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้	48	64.86	159	63.60	207	82.80
28.3 เนื้อหาสาระของการ พัฒนาบุคลากร	24	32.43	118	47.20	142	56.80
28.4 การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้ เข้ารับการพัฒนา	38	51.35	99	39.60	137	54.80
28.5 ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการพัฒนา	24	32.43	51	20.40	75	30.00
28.6 วิทยากรหรือผู้ทรง คุณวุฒิที่ให้ความรู้	16	21.62	32	12.80	48	19.20
28.7 ค่าใช้จ่ายสถานที่ ระยะเวลาดำเนินการ	12	16.22	27	10.80	39	15.60

จากตารางที่ 26 ในภาพรวมพบว่า มีการประเมินผลพัฒนาบุคลากรตามแผนงานด้านประสิทธิภาพในการจัดการพัฒนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.60 รองลงมาคือ ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 82.80 และน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่าย สถานที่ และระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 15.60

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า มีการประเมินผลพัฒนาบุคลากรตามแผนงานด้านผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 51.35 และน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่าย สถานที่ และระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 16.22

ส่วนกลุ่มครูพบว่า มีการประเมินผลพัฒนาบุคลากรตามแผนงานด้านประสิทธิภาพในการจัดการพัฒนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 63.60 และน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่าย สถานที่ และระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 10.80

ตารางที่ 27 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการสรุปผลการ
ประเมินการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 74)		ครู (n ₂ = 250)		รวม (n _t = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	29. การสรุปผลการประเมิน การพัฒนาบุคลากร					
29.1 สรุปผลและนำเสนอใน ที่ประชุมของโรงเรียน	46	62.16	174	69.60	220	67.90
29.2 สรุปและจัดพิมพ์เป็น เอกสารของโรงเรียน เผยแพร่ให้บุคลากร ในโรงเรียนรับทราบ	8	10.81	96	38.40	104	32.10
29.3 สรุปและจัดพิมพ์เป็น รายงานประจำปี เผยแพร่บุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง	18	24.32	64	25.60	82	25.31
29.4 มีการสรุปผลแต่ไม่มี การแจ้งให้บุคลากรใน โรงเรียนรับทราบ	10	13.51	49	19.60	59	18.21
29.5 ไม่มีการสรุปผลอย่าง เป็นทางการ	4	5.41	19	7.60	23	7.10

จากตารางที่ 27 ในภาพรวมพบว่า การสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรคือ สรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาคือ สรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร และจัดพิมพ์เป็นเอกสารของโรงเรียนเผยแพร่ให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบ คิดเป็นร้อยละ 32.10 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการสรุปผลอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 7.10

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า การสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรคือ สรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.16 รองลงมาคือ สรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรและจัดพิมพ์เป็นรายงานประจำปีเผยแพร่แก่บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ คิดเป็นร้อยละ 24.32 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการสรุปผลอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 5.41

ส่วนกลุ่มครูพบว่า การสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรคือ สรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมของโรงเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.60 รองลงมาคือ สรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร และจัดพิมพ์เป็นเอกสารของโรงเรียนเผยแพร่ให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบ คิดเป็นร้อยละ 38.40 และน้อยที่สุดคือ ไม่มีการสรุปผลอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 7.60

ตารางที่ 28 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามการนำผลการ
ประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร (n ₁ = 74)		ครู (n ₂ = 250)		รวม (n _t = 324)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	30. การนำผลการประเมิน ไปใช้					
30.1 นำไปใช้ปรับปรุง แผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากร	60	81.08	208	83.20	268	82.72
30.2 นำไปใช้กำหนด นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากรให้ ยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป	58	78.38	188	75.20	246	75.93
30.3 นำไปใช้ประกอบ การพิจารณาประเมิน ผลการดำเนินงาน ของบุคลากร	30	40.54	99	39.60	129	39.81
30.4 นำไปใช้เพื่อแก้ ปัญหาเร่งด่วน บางกรณี	16	21.62	46	18.40	62	19.14
30.5 ไม่ได้นำผลการ ประเมินไปใช้	-	-	2	0.80	2	0.62

จากตารางที่ 28 ในภาพรวมพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานคือ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.72 รองลงมาคือ นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 75.93 และน้อยที่สุดคือ ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 0.62

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานคือ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.08 รองลงมาคือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 78.38 น้อยที่สุดคือ นำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนบางกรณี คิดเป็นร้อยละ 0.62 และไม่มีโรงเรียนที่ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ใน

ส่วนกลุ่มครูพบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานคือ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมาคือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 75.20 และน้อยที่สุดคือ ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 0.80

ตอนที่ 3 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

ในตอนี่ 3 ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน โดยแยกเป็นผู้บริหาร ครู และผลรวม นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3.1 ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	($n_1 = 83$)		($n_2 = 272$)		($n_1 = 355$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_1	S.D. ₁
31. วิธีการในการสำรวจเพื่อ กำหนดความจำเป็นไม่ เหมาะสม / ไม่ได้มาตรฐาน	2.42	0.90	2.39	0.85	2.40	0.86
32. ขาดข้อมูลสารสนเทศที่ จำเป็นในการนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	2.30	1.10	2.28	0.96	2.29	0.99
33. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสำรวจ และวิเคราะห์เพื่อกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา	2.46	0.98	2.22	0.82	2.28	0.87

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ปัญหาการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	(n ₁ = 83)		(n ₂ = 272)		(n _t = 355)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
34. โรงเรียนไม่มีการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนที่จะสามารถนำ มาใช้เป็นแนวทาง ในการ กำหนดความจำเป็นได้	2.36	0.98	2.08	0.85	2.14	0.89
35. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้น ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ความจำเป็นในการพัฒนา	2.52	0.99	2.00	0.89	2.12	0.94
36. การกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากรเกิดจาก นโยบายและแนวคิดของผู้ บริหารระดับสูง โดยไม่เปิด โอกาสให้บุคลากร แสดง ความคิดเห็นร่วมกัน	1.92	0.89	1.81	0.99	1.83	0.97

จากตารางที่ 29 ในภาพรวมพบว่า ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- 1) วิธีการสำรวจเพื่อกำหนดความจำเป็นไม่เหมาะสมและไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 2.40$)
- 2) ขาดข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ในการนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.29$)
- 3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการสำรวจและวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.28$)
- 4) โรงเรียนไม่มีการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความจำเป็นได้ ($\bar{X} = 2.14$)
- 5) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ และขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.12$)
- 6) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เกิดจากนโยบายและแนวคิดของผู้บริหารระดับสูง โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ($\bar{X} = 1.83$)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.52$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในเรื่องอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3.2 ปัญหาการวางแผนพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการวางแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	(n ₁ = 79)		(n ₂ = 270)		(n _t = 349)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
37. งบประมาณที่ใช้ในแผน พัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม พอเพียง เป็นเหตุให้การ พัฒนาไม่สมบูรณ์	2.70	1.29	2.37	1.01	2.44	1.09
38. ขาดการควบคุมและติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามแผนที่กำหนดไว้อย่าง ต่อเนื่อง	2.57	1.02	2.38	0.85	2.35	0.90
39. ขาดการกระตุ้นชักจูงให้ บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการวางแผนพัฒนา บุคลากร ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	2.47	1.20	2.28	1.12	2.32	1.14
40. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องของ การวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.32	1.09	2.09	0.96	2.14	1.00
41. แผนพัฒนาบุคลากรมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายไว้ไม่ชัดเจน	1.95	0.78	1.81	0.97	1.99	0.93

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัญหาการวางแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 79$)		ครู ($n_2 = 270$)		รวม ($n_t = 349$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
	42. การวางแผนพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไป ตามความต้องการ ของ บุคลากรอย่างแท้จริง	1.85	0.77	1.95	0.79	1.93

จากตารางที่ 30 ในภาพรวมพบว่า ปัญหาการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- 1) งบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมพอเพียง เป็นเหตุให้การพัฒนาไม่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 2.44$)
- 2) ขาดการควบคุม และติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.35$)
- 3) ขาดการกระตุ้นชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 2.32$)
- 4) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.14$)
- 5) แผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์/จุดมุ่งหมายไว้มืดมน ($\bar{X} = 1.99$)
- 6) การวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้อง หรือไม่เป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 1.93$)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องงบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมพอเพียง เป็นเหตุให้การพัฒนาไม่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 2.70$) และปัญหาในเรื่องการขาดการควบคุมและติดตามตรวจสอบ

การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.57$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในเรื่องอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3.3 ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหา การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 83$)		ครู ($n_2 = 280$)		รวม ($n_1 = 363$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_1	S.D. ₁
	42. การดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ตามแผนงาน	2.37	0.79	2.23	0.79	2.26
43. ขาดการประสานงานและการ อำนวยความสะดวกในการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.34	1.05	2.17	1.01	2.21	1.02
44. บุคลากรในโรงเรียนไม่ได้ เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา อย่างทั่วถึงและเหมาะสม	2.47	1.02	2.10	0.95	2.18	0.97
45. วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับ ความต้องการในการพัฒนา	2.08	0.74	2.16	0.86	2.14	0.83

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ปัญหาการดำเนินการตามแผน การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	($n_1 = 83$)		($n_2 = 280$)		($n_t = 363$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
47. เนื้อหาสาระในการดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้อง กับความจำเป็นในการพัฒนา	2.18	0.90	2.11	0.79	2.12	0.82
48. วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ ความรู้ไม่มีคุณภาพตรงตาม วัตถุประสงค์/ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร	1.96	0.82	2.00	0.86	1.99	0.87

จากตารางที่ 31 ในภาพรวมพบว่า ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- 1) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่
ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.26$)
- 2) ขาดการประสานงานและการอำนวยความสะดวก ในการดำเนินการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 2.21$)
- 3) บุคลากรในโรงเรียนไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา อย่างทั่วถึงและเหมาะสม
($\bar{X} = 2.18$)
- 4) วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับ
ความต้องการในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.14$)
- 5) เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้อง
กับความจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.12$)

6) วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้ ไม่มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 1.99$)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ในทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรในทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3.4 ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	($n_1 = 74$)		($n_2 = 250$)		($n_1 = 324$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_1	S.D. ₁
49. ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ/ต่อเนื่องทำให้ไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด	2.62	1.00	2.32	0.87	2.39	0.91
50. วิธี/เครื่องมือในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลไม่ได้มาตรฐานและขาดประสิทธิภาพ	2.49	0.86	2.31	0.80	2.35	0.82
51. ผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นที่พึงพอใจไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน	2.16	0.83	2.20	0.83	2.19	0.83

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ปัญหาการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร ($n_1 = 74$)		ครู ($n_2 = 250$)		รวม ($n_t = 324$)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_t	S.D. _t
	52. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในเรื่อง การประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	2.27	0.76	2.15	0.80	2.18
53. บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ไม่ได้นำผลไปใช้พัฒนา โรงเรียนหรือเผยแพร่ความรู้ ให้บุคลากรอื่นทราบ	1.92	0.89	2.20	0.87	2.14	0.88
54. ผลการประเมินที่ได้ไม่ถูกนำ มาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนางานในครั้งต่อไป	1.92	0.86	2.12	0.91	2.07	0.90

จากตารางที่ 32 ในภาพรวมพบว่า ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- 1) ขาดการประเมินผลอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องทำให้ไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง
ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ($\bar{X} = 2.39$)
- 2) วิธีหรือเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลไม่ได้มาตรฐาน และขาด
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.35$)
- 3) ผลที่ได้จากการประเมินการ พัฒนาบุคลากรไม่เป็นที่พึงพอใจไม่เป็นที่ยอมรับของ
บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.19$)

4) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในเรื่องของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.18$)

5) บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาไม่ได้นำผลไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน หรือเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากร อื่นทราบ ($\bar{X} = 2.14$)

6) ผลการประเมินที่ได้ไม่ถูกนำมา ใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนางานในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 2.07$)

เมื่อพิจารณาจำแนกรายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารพบว่า ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องขาดการประเมินผลอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องทำให้ไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ($\bar{X} = 2.62$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาในเรื่องอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนกลุ่มครูพบว่า ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย