



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร การจัดบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความต้องการ ในการพัฒนาพัฒนาบุคลากร การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์ และการศึกษา เอกสาร ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน (ในโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่) อายุราชการ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (ตั้งแต่เริ่มได้รับการแต่งตั้ง) รายละเอียดได้เสนอตามลำดับดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	42	45.16
หญิง	51	54.84
รวม	93	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.84 เป็นหญิง
รองลงมาคือ ร้อยละ 45.16 เป็นชาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงอายุของผู้ให้ข้อมูล

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-
21 - 30 ปี	-	-
31 - 40 ปี	-	-
41 - 50 ปี	44	47.31
51 - 60 ปี	49	52.69
รวม	93	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.69 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี รองลงมา ร้อยละ 47.31 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	15.05
ปริญญาตรี	75	80.64
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.30
รวม	93	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.64 มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี รองลงมาคือร้อยละ 15.05 มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 4.30 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่งปัจจุบัน	ความถี่	ร้อยละ
ผู้อำนวยการ	19	20.43
อาจารย์ใหญ่	69	74.19
ครูใหญ่	5	5.38
รวม	93	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่คิดเป็น ร้อยละ 74.19 คือ อาจารย์ใหญ่ รองลงมา ร้อยละ 20.43 มีตำแหน่งปัจจุบัน คือ ผู้อำนวยการ และ ร้อยละ 5.38 มีตำแหน่งปัจจุบันคือ ครูใหญ่ ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน
(ในโรงเรียนที่ผู้ให้ข้อมูลกำลังปฏิบัติงานอยู่)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในปัจจุบัน (ในโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่)	ความถี่	ร้อยละ
1 - 5 ปี	43	46.24
6 - 10 ปี	30	32.26
11 - 15 ปี	8	8.60
16 - 20 ปี	3	3.22
21 - 25 ปี	-	-
มากกว่า 25 ปี	2	2.15
น้อยกว่า 1 ปี	7	7.53
รวม	93	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน
ในโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่นั้น ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.24 มีระยะเวลา
1 - 5 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 32.26 มีระยะเวลา 6 - 10 ปี ลำดับต่อมาคือ
ร้อยละ 8.60 มีระยะเวลา 11 - 15 ปี ร้อยละ 7.53 มีระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี
ร้อยละ 3.22 มีระยะเวลา 16 - 20 ปี และร้อยละ 2.15 มีระยะเวลามากกว่า
25 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงอายุราชการของผู้ให้ข้อมูล

อายุราชการ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 11 ปี	-	-
11 - 20 ปี	4	4.30
21 - 30 ปี	60	64.52
31 - 40 ปี	26	27.96
40 ปี ขึ้นไป	3	3.22
รวม	93	100

จากตารางที่ 7 พบว่า อายุราชการของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ กิจเป็นร้อยละ 64.52 มีอายุราชการระหว่าง 21 - 60 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 27.96 มีอายุราชการระหว่าง 31 - 40 ปี ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 4.30 มีอายุระหว่าง 11 - 20 ปี และร้อยละ 3.22 มีอายุราชการ 40 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน
(ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน (ตั้งแต่ได้รับ การแต่งตั้ง)	ความถี่	ร้อยละ
1 - 5 ปี	18	19.35
6 - 10 ปี	25	26.88
11 - 15 ปี	17	18.28
16 - 20 ปี	18	19.35
21 - 25 ปี	9	9.68
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	6	6.45
รวม	93	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ผู้บริหารโรงเรียน (ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง) ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.88 มี
ระยะเวลา 6 - 10 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 19.35 มีระยะเวลา 1 - 5 ปี
และ 16 - 20 ปี ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 18.28 มีระยะเวลา 11 - 15 ปี
ร้อยละ 9.68 มีระยะเวลา 21 - 25 ปี และ ร้อยละ 6.45 มีระยะเวลามากกว่า
25 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 6 ขั้นตอน
คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร การจัด บุคคล
หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การศึกษาความต้องการ
ในการพัฒนาบุคลากร การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
และการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดได้เสนอตามลำดับ ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 9 แสดงนโยบายในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
นโยบายในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน		
ยี่อะไรเป็นหลัก		
นโยบายผู้บริหารโรงเรียน	53	56.99
นโยบายกรุงเทพมหานคร	81	87.10
อื่น ๆ	13	13.98

จากตารางที่ 9 พบว่า นโยบายในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 87.10 ตอบว่า ยี่นโยบายกรุงเทพมหานครเป็นหลัก รองลงมาคือ ร้อยละ 56.99 ตอบว่า ยี่นโยบายผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก และ ร้อยละ 13.98 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ตอบคือ ยี่ความเห็นของครู-อาจารย์ เป็นหลัก (4) ยี่ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์เป็นหลัก (3) ยี่สภาพชุมชนและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก (2) ยี่ความต้องการของหน่วยงานภายนอกเป็นหลัก (1) ยี่แผนพัฒนาประเทศเป็นหลัก (1) ยี่หน่วยงานอื่นที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก (1) และยี่นโยบายของกลุ่มโรงเรียนเป็นหลัก (1)

ตารางที่ 10 แสดงบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน คือ		
พัฒนาความรู้ของ ครู-อาจารย์	64	68.82
พัฒนาเทคนิคการสอนของ ครู-อาจารย์	63	67.74
พัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์	68	73.12
อื่น ๆ	13	13.98

จากตารางที่ 10 พบว่า บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.12 ตอบว่าคือ พัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ รองลงมาคือ ร้อยละ 68.82 ตอบว่า พัฒนาความรู้ของ ครู-อาจารย์ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 73.12 ตอบว่า พัฒนาเทคนิคการสอนของ ครู-อาจารย์ และ ร้อยละ 13.98 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ตอบไว้คือ พัฒนาจิตใจคุณธรรม และคุณภาพชีวิต (4) พัฒนาความรับผิดชอบในหน้าที่ (2) พัฒนาสุขภาพ (1) ส่งเสริมการนิเทศภายใน (1) สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม (1) พัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้ปัญญา (1) สนับสนุนการปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (1) พัฒนาความเป็นผู้นำ (1) และพัฒนาเฉพาะเรื่องที่ต้องการ (1)

ตารางที่ 11 แสดงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
จุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ เพื่อ		
พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวิธี ปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์	79	84.95
เตรียมคนเพื่อการขยายโรงเรียน หรือ เพื่อความก้าวหน้า	30	32.26
เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญในการทำงาน	72	77.42
อื่น ๆ	20	21.50

จากตารางที่ 11 พบว่า จุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 84.95 ตอบว่า เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ รองลงมาคือ ร้อยละ 77.42 ตอบว่า เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญในการทำงาน ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 32.26 ตอบว่า เตรียมคนเพื่อ การขยายโรงเรียน หรือเพื่อความก้าวหน้า และร้อยละ 21.50 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ระบุไว้คือ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครู-อาจารย์ (4) เตรียมคนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตราชการ (3) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งของครู-อาจารย์ (3) เพื่อพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบใน การทำงาน (2) เพื่อกระจายหน้าที่ (2) เพื่อให้เด็กเรียนมีคุณภาพ (1) เพื่อ ส่งเสริมสวัสดิการครู (1) เพื่อเตรียมคนทดแทนคนเก่า (1) เพื่อพัฒนาจิตใจ ครู-อาจารย์ (1) เพื่อให้ครู-อาจารย์สามารถใช้ปัญญาแก้ไขปัญห (1) และ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีของ ครู-อาจารย์ (1)

ตารางที่ 12 แสดงวิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
วิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ประชุมคณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด	29	31.18
ประชุม ครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด	60	64.52
ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจในการกำหนด	29	31.18
ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนช่วยกันกำหนด	35	37.63
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด	44	47.31
ต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด	29	31.18
อื่น ๆ	5	5.38

จากตารางที่ 12 พบว่า วิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 64.52 ตอบว่า ใช้วิธีประชุมครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด รองลงมาคือ ร้อยละ 47.31 ตอบว่า ใช้วิธีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 37.63 ตอบว่า ใช้วิธีประชุมคณะกรรมการโรงเรียนช่วยกันกำหนด ร้อยละ 31.18 ตอบว่า ใช้วิธีประชุมคณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจในการกำหนด และต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด และร้อยละ 5.38 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ ศูนย์วิชาการเขต และ

- กลุ่มโรงเรียนเป็นผู้กำหนด (2) นำมาจากการสัมมนา อบรม ของหน่วยงานต่าง ๆ
(1) โดยคัดแปลงมาจากจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน จัดลำดับความสำคัญ
แล้วเขียนโครงการ (1) และสำรวจปัญหาแล้วผู้บริหารวางแผนด้วยตนเอง (1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงผู้รับผิดชอบการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนาครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รับผิดชอบการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	33	35.48
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	44	47.31
ผู้บริหารโรงเรียน	65	69.89
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	27	29.03
คณะกรรมการโรงเรียน	35	37.63
ต้นสังกัด	15	16.13
อื่น ๆ	2	2.15

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้รับผิดชอบการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.89 ตอบว่า ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน รองลงมาคือ ร้อยละ 47.31 ตอบว่า ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 37.63 ตอบว่า คณะกรรมการโรงเรียน ร้อยละ 35.48 ตอบว่า คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน ร้อยละ 29.03 ตอบว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจ ร้อยละ 16.13 ตอบว่า ต้นสังกัด และ ร้อยละ 2.15 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ คณะกรรมการศูนย์วิชาการ เขต (1) และคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนให้คำแนะนำและสนับสนุน ผู้บริหาร (1)

ตารางที่ 14 แสดงเกณฑ์ที่โรงเรียนใช้ในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เกณฑ์ที่โรงเรียนใช้ในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู-อาจารย์ คือ		
พิจารณาตามความต้องการของ ครู-อาจารย์	59	63.44
พิจารณาตามนโยบายของโรงเรียน	64	68.82
พิจารณาตามความเร่งด่วนของงาน	53	56.99
พิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	45	48.39
พิจารณาตามความเป็นไปได้ในค่านงบประมาณ	47	50.54
พิจารณาตามความพร้อมของโรงเรียน	57	61.29
อื่น ๆ	8	8.60

จากตารางที่ 14 พบว่า เกณฑ์ที่โรงเรียนใช้ในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.82 ตอบว่า ใช้เกณฑ์พิจารณาตามนโยบายของโรงเรียน รองลงมาคือ ร้อยละ 63.44 ตอบว่า พิจารณาตามความต้องการของ ครู-อาจารย์ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 61.29 ตอบว่า พิจารณาตามความพร้อมของโรงเรียน ร้อยละ 56.99 พิจารณาตามความเร่งด่วนของงาน ร้อยละ 50.54 พิจารณาตามความเป็นไปได้ในค่านงบประมาณ ร้อยละ 48.39 พิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และร้อยละ 8.60 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ พิจารณาตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน (2) พิจารณาเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น (1) พิจารณาผลการเรียนของนักเรียน (1) พิจารณาความต้องการของคณะกรรมการศึกษา (1) และ

พิจารณาตามนโยบายของต้นสังกัด (3)

1.2.2 การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ และรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร


ตารางที่ 15 แสดงบุคคล หรือ คณะบุคคลที่ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา
ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
บุคคล หรือ คณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของ โรงเรียน	35	37.63
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	60	64.52
ผู้บริหารโรงเรียน	71	76.34
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	42	45.16
คณะกรรมการโรงเรียน	19	20.43
ต้นสังกัด	29	31.18
อื่น ๆ	3	3.22

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคคล หรือ คณะบุคคลที่ดำเนินการ และรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.34
ตอบว่า ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองลงมาคือ ร้อยละ 64.52 ตอบว่า

ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 45.16 ตอบว่า คณะกรรมการ
เฉพาะกิจ ร้อยละ 37.63 ตอบว่า คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน
ร้อยละ 31.18 ตอบว่า ต้นสังกัด ร้อยละ 20.43 ตอบว่า คณะกรรมการโรงเรียน
และ ร้อยละ 3.22 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ ครู-อาจารย์ ทั้ง
โรงเรียน (1) ครู-อาจารย์ ตามเมตที่ประชุม (1) ครู-อาจารย์ ที่สามารถ
ปฏิบัติได้ (1) และที่ปรึกษาสายชั้น และ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (1)



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงวิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อกำเนินการ และ
รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
วิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อกำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ประชุมเลือกตั้งด้วยวิธีลงคะแนน	34	36.56
ตามความสมัครใจ	51	54.84
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือก	67	72.04
อื่น ๆ	12	12.90

จากตารางที่ 16 พบว่า วิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อกำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 72.04 ตอบว่า ใช้วิธีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือก รองลงมาคือ ร้อยละ 54.84 ตอบว่า ใช้วิธีตามความสมัครใจ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 36.56 ตอบว่า ใช้วิธีประชุมเลือกตั้งด้วยวิธีลงคะแนน และร้อยละ 12.90 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ


ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ คณะกรรมการโรงเรียนร่วมคัดเลือก (2) จากผลการปฏิบัติงาน (2) ให้กลุ่มหัวหน้าสายเลือก ครู-อาจารย์ในสายตามความเหมาะสม (2) ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเป็นผู้คัดเลือก (1) จากความรับผิดชอบในหน้าที่ (1) ลมมติพิจารณาตัวแทนของกลุ่ม โดยไม่ซ้ำคนเดิมเพื่อป้องกันกลุ่มอิทธิพล (1) พิจารณาเฉพาะกิจตามแต่กรณี (1) ผู้ช่วยผู้บริหารช่วยกันเลือก (1) เลือกตามความถนัดของ ครู-อาจารย์ (1)

ตารางที่ 17 แสดงเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล หรือคณะบุคคล เพื่อกำเนินการ และ
รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล หรือคณะบุคคล เพื่อกำเนินการ และรับผิดชอบ เกี่ยวกับการ พัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ลักษณะงานในปัจจุบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง	67	72.04
อายุราชการ	34	36.56
ประสบการณ์	69	74.19
วุฒิ	40	43.01
บุคลิกภาพ	45	48.39
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	59	63.44
อื่น ๆ	21	22.58

จากตารางที่ 17 พบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อกำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 74.19 ตอบว่า ใช้ประสบการณ์ รองลงมาคือ ร้อยละ 72.04 ตอบว่า ใช้ลักษณะงานในปัจจุบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 63.44 ตอบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 48.39 ตอบว่า ใช้บุคลิกภาพ ร้อยละ 43.01 ตอบว่า ใช้วุฒิ ร้อยละ 36.56 ตอบว่า ใช้อายุราชการ และร้อยละ 22.58 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ ความรับผิดชอบ (8)
ความสามารถเฉพาะ (5) ลักษณะความเป็นผู้นำ (2) ความชำนาญงาน (1)
ความรู้ความสามารถ (1) ความกระตือรือร้น ความขยัน (1) การยอมรับของ
ผู้ร่วมงาน (1) มนุษยสัมพันธ์ (1) และความเสียสละ อุทิศเวลาให้ทางราชการ
(1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงหน้าที่ของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
หน้าที่ของบุคคล หรือ คณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
สำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์	55	59.14
สำรวจความต้องการของ ครู-อาจารย์ ในการพัฒนา	72	77.42
สร้างโปรแกรมและวิธีดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์	37	39.78
กำหนดงบประมาณรายจ่ายดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์	41	44.09
กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์	40	43.01
จัดอุปกรณ์เครื่องใช้ในการพัฒนา เช่น เอกสาร	64	68.82
หนังสือ ตำรา ให้ ครู-อาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา		
ได้กันกว่า พร้อมทั้งจัดหาวิทยากร		
กำหนดมาตรการในการประเมินผล และประเมินผล	42	45.16
โปรแกรมพัฒนา ครู-อาจารย์		
อื่น ๆ	8	8.60

จากตารางที่ 18 พบว่า หน้าที่ของบุคคล หรือ คณะบุคคล ที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 77.42 ตอบว่า คือ สำรวจความต้องการของ ครู-อาจารย์ ในการพัฒนา รองลงมาคือร้อยละ 68.82 ตอบว่า จัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการพัฒนา เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา ให้

ครู-อาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนาได้เกินกว่า พร้อมทั้งจัดหาวิทยากร ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 59.14 ตอบว่า สำนวนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ 45.16 ตอบว่า กำหนดมาตรการในการประเมินผล และประเมินผลโปรแกรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ 44.09 ตอบว่า กำหนดงบประมาณรายจ่ายดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ 43.01 ตอบว่า กำหนดแผนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ 39.78 ตอบว่า สร้างโปรแกรม และวิธีดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ และ ร้อยละ 8.60 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ ประสานงาน และ กระตุ้นให้งานประสบผลสำเร็จ (2) ให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุม (1) ติดตามการทำงาน (1) ดำเนินการตามแผนของสำนักการศึกษา (1) อบรมครูร่วมกับ โรงเรียนอื่น ๆ ในเขต (1) อนุมัติให้ครู-อาจารย์ ก้าวหน้าด้านการศึกษาต่อทั้งใน และนอกประเทศ (1) และนิเทศภายในตามกลุ่มประสบการณ์ (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคล หรือ คณะบุคคล ที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ใน โรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
วิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคล หรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน ได้แก่		
จัดประชุมชี้แจงโครงการ และวิธีดำเนินงานตามโครงการ	53	56.99
จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน	58	62.36
จัดทำปฏิทินดำเนินงาน	64	68.82
จัดทำแผนควบคุมกำกับงาน	35	37.63
อื่น ๆ	19	20.43

จากตารางที่ 19 พบว่า วิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับ การพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.82 ตอบว่า ใช้วิธีจัดทำปฏิทินดำเนินงาน รองลงมาคือ ร้อยละ 62.36 ตอบว่า ใช้วิธีจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 56.99 ตอบว่าใช้วิธีจัดประชุมชี้แจงโครงการและวิธีดำเนินงานตามโครงการ ร้อยละ 37.63 ตอบว่า ใช้วิธีจัดทำแผนควบคุมกำกับงาน และร้อยละ 20.43 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ สังเกตการปฏิบัติงานของ
บุคคล หรือคณะบุคคล (8) สอบถาม (2) เยี่ยมชั้นเรียน (2) คุยเป็นการส่วนตัว
(1) สังเกตปฏิริยาย้อนกลับจาก ครู-อาจารย์ (1) สังเกตการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้น (1) ทวนถามการบันทึกการสอน (1) ทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำเดือน (1) และการให้บุคคลหรือคณะบุคคลประเมินตนเอง (1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 แสดงผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคล
ที่ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคล หรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการ พัฒนา ครู-อาจารย์ ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	36	38.71
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	60	64.52
ผู้บริหารโรงเรียน	64	68.82
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	25	26.88
คณะกรรมการโรงเรียน	32	34.41
ต้นสังกัด	13	13.98
อื่น ๆ	4	4.30

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ
บุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้
ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.82 ตอบว่า ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็น
ผู้รับผิดชอบ รองลงมาคือ ร้อยละ 64.52 ตอบว่า ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย
เป็นผู้รับผิดชอบ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 38.71 ตอบว่า คณะกรรมการพัฒนาครู-อาจารย์
ของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 34.41 ตอบว่า คณะกรรมการโรงเรียนเป็น
ผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 26.88 ตอบว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ
13.98 ตอบว่า ต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ และร้อยละ 4.30 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ
ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน (2)

และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (2)

1.2.3 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 21 แสดงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
วิธีการที่ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ได้แก่		
สังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	68	73.12
สำรวจข้อคิดเห็นและความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	61	65.59
ศึกษาเอกสารและหลักฐานในการ ปฏิบัติงาน	38	40.86
วางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	30	32.26
ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร	31	33.33
วิเคราะห์งาน	36	38.71
ประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	64	68.82
อื่น ๆ	11	11.83

จากตารางที่ 21 พบว่า วิธีการที่ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนา
ครู-อาจารย์นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.12 ตอบว่า ใช้วิธีสังเกตพฤติกรรม
ของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ร้อยละ 68.82 ตอบว่า ใช้วิธีประเมินผลจากการ
ปฏิบัติงาน ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 65.59 ตอบว่า ใช้วิธีสำรวจข้อคิดเห็น และ

ความต้องการในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.86 ตอบว่า ใช้วิธีศึกษาเอกสาร และ
 หลักฐานในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 38.71 ตอบว่า ใช้วิธีวิเคราะห์งาน ร้อยละ
 33.33 ตอบว่า ใช้วิธีประชุมเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ร้อยละ 32.26 ตอบว่า ใช้วิธี
 วางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และ ร้อยละ 11.83 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ ประชุมคณะกรรมการ (2)
 ให้ครู-อาจารย์เสนอ โดยการกรอกแบบสอบถาม (2) ศึกษารายงานของผู้ช่วย
 ผู้บริหาร และหัวหน้าสาย (2) สังเกตทิศทางการศึกษา (1) ศึกษาการปฏิบัติ
 งานของโรงเรียนอื่น ๆ (1) รับฟังความคิดเห็นจากครู-อาจารย์ หลาย ๆ ฝ่าย (1)
 ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง (1) และสำนักการศึกษาเป็นผู้กำหนดความต้องการใน
 การพัฒนา ครู-อาจารย์ (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ของโรงเรียน	24	25.81
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	53	56.99
ผู้บริหารโรงเรียน	71	76.34
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	36	38.71
คณะกรรมการโรงเรียน	24	25.81
ต้นสังกัด	10	10.75
อื่น ๆ	3	3.22

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.34 ตอบว่า ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ รองลงมาคือ ร้อยละ 56.99 ตอบว่า ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 38.71 ตอบว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 25.81 ตอบว่า คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ของโรงเรียน และคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 10.75 ตอบว่า ต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ และ ร้อยละ 3.22 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ ทีมงานผู้บริหาร (2) และ ครู-อาจารย์ ทั้งโรงเรียน (1)

ตารางที่ 23 แสดงเกณฑ์โรงเรียนใช้ในการพิจารณาความต้องการในการพัฒนา
ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เกณฑ์ที่โรงเรียนใช้ในการพิจารณาความต้องการ ในการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการ พัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	23	24.73
พิจารณาตามความต้องการของ ครู-อาจารย์	68	73.12
พิจารณาตามความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียน	48	51.61
พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการ เฉพาะกิจ	13	13.98
พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการ โรงเรียน	33	35.48
พิจารณาตามความต้องการของต้นสังกัด	42	45.16
อื่น ๆ	3	3.22

จากตารางที่ 23 พบว่า เกณฑ์ที่โรงเรียนใช้ในการพิจารณาความต้องการ
ในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.12 ตอบว่า ใช้
เกณฑ์พิจารณาตามความต้องการของ ครู-อาจารย์ รองลงมาคือ ร้อยละ 51.61
ตอบว่า พิจารณาตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ
45.61 ตอบว่า พิจารณาตามความต้องการของต้นสังกัด ร้อยละ 35.48 ตอบว่า

พิจารณา ตามความต้องการของคณะกรรมการโรงเรียน ร้อยละ 24.73 ตอบว่า
พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน
ร้อยละ 13.98 ตอบว่า พิจารณาตามความต้องการของคณะกรรมการเฉพาะกิจ
และร้อยละ 3.22 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ พิจารณาเปรียบเทียบกับ
กับโรงเรียนอื่น (1) พิจารณาตามความต้องการของโรงเรียน (1) และพิจารณา
ตามความเร่งด่วน และความจำเป็น (1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.4 การเตรียมแผนการพัฒนามุขภาค

ตารางที่ 24 แสดงวิธีการที่ใช้ในการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
วิธีการที่ใช้ในการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน ได้แก่		
ประชุม ครู-อาจารย์ ชี้แจงเกี่ยวกับแผน และกำหนดแผนงานล่วงหน้า	63	67.74
ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์ การดำเนินการและขอความร่วมมือจาก ครู-อาจารย์ ทุกคนให้ทราบเป็นคราวๆ ไป แจกเอกสารให้ ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้า พร้อมทั้งขอความร่วมมือ	54	58.06
ครู-อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกัน เสนอกิจกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในที่ ประชุม	53	56.99
อื่น ๆ	5	5.38

จากตารางที่ 24 พบว่า วิธีการที่ใช้ในการจัดเตรียมแผนการพัฒนา
ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.74 ทอบว่า
ประชุม ครู-อาจารย์ ชี้แจงเกี่ยวกับแผน และกำหนดแผนงานล่วงหน้า รองลงมา

คือ ร้อยละ 58.06 ตอบว่า ใช้วิธีผู้บริหารโรงเรียนแจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการ และขอความร่วมมือจาก ครู-อาจารย์ ทุกคนให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 56.99 ตอบว่า ใช้วิธี ครู-อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกัน เสนอกิจกรรม การพัฒนา ครู-อาจารย์ ในที่ประชุม ร้อยละ 48.39 ตอบว่า ใช้วิธีแจกเอกสารให้ ครู-อาจารย์ ทราบล่วงหน้า พร้อมทั้งขอความร่วมมือ และ ร้อยละ 5.38 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ ต้นสังกัดแจ้งให้ โรงเรียนทราบเพื่อดำเนินการตามที่ต้นสังกัดกำหนด (2) พา ครู-อาจารย์ ไปดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (1) เตรียมโดยการพิจารณาจากโครงการ (1) และประชุมคณะกรรมการศึกษา โดยมีชาวบ้านร่วมประชุมด้วย แล้วร่วมกันเสนอ กิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงลักษณะการเตรียมปัจจัยสำหรับการดำเนินการพัฒนา
ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ลักษณะการเตรียมปัจจัย สำหรับการดำเนินการ พัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
จัดเตรียมเป็นคราว ๆ ไป	50	53.76
จัดเตรียมไว้ทั้งปีการศึกษา	68	73.12
อื่น ๆ	6	6.45

จากตารางที่ 25 พบว่า ลักษณะการเตรียมปัจจัยสำหรับการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.12 ตอบว่า จัดเตรียมไว้ทั้งปีการศึกษา รองลงมาคือ ร้อยละ 53.76 ตอบว่า จัดเตรียมเป็นคราว ๆ ไป และลำดับสุดท้ายคือ ร้อยละ 6.45 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ จัดเตรียมตามสภาพปัจจุบัน (1) เตรียมตามแนวทางของกลุ่มโรงเรียน (1) เตรียมเมื่อต้นสังกัดแจ้งให้ทราบ (1) แจกเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่จะใช้แก่ ครู-อาจารย์ ให้ทราบเพื่อดำเนินการ (1) เตรียมตามงบประมาณประจำปี (1) และ เตรียมตามลักษณะของกิจกรรม (1)

ตารางที่ 26 แสดงผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของ โรงเรียน	25	26.88
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	60	64.52
ผู้บริหารโรงเรียน	74	79.57
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	29	31.18
คณะกรรมการโรงเรียน	23	24.73
ต้นสังกัด	17	18.28
อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 79.57 ทราบว่า ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ รองลงมาคือ ร้อยละ 64.52 ทราบว่า ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 31.18 ทราบว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 26.88 ทราบว่า คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ร้อยละ 24.73 ทราบว่า คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ และร้อยละ 18.28 ทราบว่า ต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ ตามลำดับ

1.2.5 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร


ตารางที่ 27 แสดงลักษณะการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ลักษณะการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนได้แก่		
ตามที่หน่วยงานภายนอกหรือต้นสังกัดจัดทำให้	49	52.69
ทำตามแผนพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน แล้วจัดทำตามแผนเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปี	63	67.74
จัดกิจกรรมให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติด้วยตนเองและ กิจกรรมที่ส่งเสริม ครู-อาจารย์ เป็นหมู่คณะ ทุกปี	45	48.39
ทำแผนพัฒนา 5 ปี แล้วกระจายกิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ให้ครบภายใน 5 ปี แยกรายละเอียด แต่ละปีแต่ละกิจกรรม	11	11.83
อื่น ๆ	10	10.75

จากตารางที่ 27 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.74 ตอบว่าได้แก่ทำตามแผนพัฒนา ครู-อาจารย์ในโรงเรียนแล้วจัดทำตามแผนเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปี รองลงมาคือร้อยละ 52.69 ตอบว่าทำตามที่หน่วยงานภายนอกหรือต้นสังกัดจัดทำให้ ลำดับต่อมาคือร้อยละ 48.39 ตอบว่าจัดกิจกรรมให้ ครู-อาจารย์ ปฏิบัติด้วยตนเองและกิจกรรมที่ส่งเสริม ครู-อาจารย์ เป็นหมู่คณะทุกปี ร้อยละ 11.83 ตอบว่าทำแผนพัฒนา 5 ปี แล้วกระจายกิจกรรมพัฒนา

ครู-อาจารย์ ให้ครบภายใน 5 ปี แยกรายละเอียดแต่ละปีแต่ละกิจกรรม และร้อยละ
11.83 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือจัดทำแผน 3 ปีให้สอดคล้อง
กับแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยมี ครู-อาจารย์ รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ
ประกอบแผนต่าง ๆ (5) จัดการพัฒนา ครู-อาจารย์ เป็นกราว ๆ ไปตามสภาพและความ
เร่งด่วนของงาน (3) จัดกิจกรรมตามกลุ่มโรงเรียนในเขต (1) จัดทำแผน 2 ปี
ช่วงแรก และ 3 ปี ช่วงหลังให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3(1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 แสดงกิจกรรมที่ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์
ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
กิจกรรมที่ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน ได้แก่		
การวางแผน	56	60.21
การเลือกกิจกรรม	65	69.89
การจัดกิจกรรมและการควบคุมกิจกรรม	62	66.67
การประเมินวิธีการจัดกิจกรรม	54	58.06
การปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม	60	64.52
อื่น ๆ	2	2.15

จากตารางที่ 28 พบว่ากิจกรรมที่ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.89 ตอบว่า ได้แก่การเลือกกิจกรรม รองลงมาคือร้อยละ 66.67 ตอบว่าการจัดกิจกรรมและการควบคุมกิจกรรม ลำดับต่อมาคือร้อยละ 64.52 ตอบว่าการปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม ร้อยละ 60.21 ตอบว่าการวางแผน ร้อยละ 58.06 ตอบว่าการประเมินวิธีการจัดกิจกรรม และร้อยละ 2.15 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ กิจกรรมใด ๆ ตามที่
ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้ (2)

ตารางที่ 29 แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์
ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน ได้แก่		
การวางแผน	75	80.64
การเลือกกิจกรรม	63	67.74
การจัดกิจกรรมและการควบคุมการจัดกิจกรรม	66	70.97
การประเมินวิธีการจัดกิจกรรม	69	74.19
การปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม	70	75.27
อื่น ๆ	6	6.45

จากตารางที่ 29 พบว่ากิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.64 ตอบว่า ได้แก่การวางแผน รองลงมาคือร้อยละ 75.27 ตอบว่าการปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม ลำดับต่อมาคือร้อยละ 74.19 ตอบว่าการประเมินวิธีการจัดกิจกรรม ร้อยละ 70.97 ตอบว่าการจัดกิจกรรมและการควบคุมการจัดกิจกรรม ร้อยละ 67.74 ตอบว่าการเลือกกิจกรรม และร้อยละ 6.45 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ การกำกับดูแลติดตามผล (4) การวางแผนเป้าหมายให้คณะกรรมการดำเนินการ (1) การสนับสนุนการจัดกิจกรรม (1) การประชุมสอบถามความคิดเห็น ครู-อาจารย์ ก่อน (1)

ตารางที่ 30 แสดงเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ดำเนินการตามที่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น	30	32.26
ดำเนินการตามที่โครงการที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	67	72.04
เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพในขณะนั้น	49	52.69
ดำเนินการตามที่ ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม	36	38.71
ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียนกำหนดขึ้น	22	23.65
ดำเนินการตามที่คณะกรรมการเฉพาะกิจกำหนดขึ้น	13	13.98
ดำเนินการตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น	28	30.11
ดำเนินการตามที่ต้นสังกัดกำหนดขึ้น	40	43.01
อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 30 พบว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 72.04 ตอบว่าดำเนินการตามที่โครงการที่โรงเรียนกำหนดขึ้น รองลงมา ร้อยละ 52.69 ตอบว่าเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพขณะนั้น ลำดับต่อมาคือร้อยละ 43.01 ตอบว่าดำเนินการตามที่ต้นสังกัดกำหนดขึ้น ร้อยละ 38.71 ตอบว่าดำเนินการตามที่ ครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม ร้อยละ 32.26 ตอบว่าดำเนินการตามที่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น ร้อยละ 30.11 ตอบว่าดำเนินการตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนดขึ้น ร้อยละ 23.65 ตอบว่าดำเนินการตามที่คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียนกำหนดขึ้น และร้อยละ 13.98 ตอบว่า

ดำเนินการตามที่คณะกรรมการเฉพาะกิจกำหนดขึ้น ตามลำดับ
 ตารางที่ 31 แสดงกิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
กิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนได้แก่		
การฝึกอบรม	71	76.34
การส่งไปปฏิบัติงาน	60	64.52
การให้เข้าร่วมประชุมหรือมีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ	67	72.04
ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นโดยการเขียน พุด	46	49.46
ให้มีโอกาสศึกษาต่อ	61	65.59
การให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	63	67.74
อื่น ๆ	17	18.28

จากตารางที่ 31 พบว่า กิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้น ผู้ให้ข้อมูล
 ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.34 ตอบว่า ใช้วิธีการฝึกอบรม รองลงมาคือ ร้อยละ 72.04
 ตอบว่า ใช้วิธีการให้เข้าร่วมประชุมหรือมีบทบาทในกิจกรรม ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ
 67.74 ตอบว่า ใช้วิธีการให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ร้อยละ 65.59 ตอบว่าใช้วิธี
 ให้มีโอกาสศึกษาต่อ ร้อยละ 64.57 ตอบว่า ใช้วิธีการส่งไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.46
 ตอบว่า ใช้วิธีการส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นโดยการเขียน พุด และร้อยละ 18.28
 ตอบว่า อื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย
 โครงการให้ทำ (4) การจัดทำนักศึกษา (2) การส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยการ
 ทำงานเป็นหมู่คณะ (1) จัดหาหนังสือวารสารให้อ่านอยู่เสมอ ๆ (1) การจัดกิจกรรม
 ที่เน้นวิชาการ (1) การจัดนิทรรศการ ระดับเขต และระดับกรุงเทพมหานคร (1)
 และ การส่งเสริมการประกวดความเป็นเลิศทางวิชาการ (1)

1.2.6 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 32 แสดงกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่ทางโรงเรียนให้ความสำคัญที่สุด

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
กระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่ทางโรงเรียนให้ความสำคัญที่สุดคือ		
การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียน ในการพัฒนา ครู-อาจารย์	52	55.91
การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับ การพัฒนา ครู-อาจารย์	38	40.86
การกำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา ครู-อาจารย์	51	54.84
การเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์	37	39.78
การดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์	44	47.31
การประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์	47	50.54

จากตารางที่ 32 พบว่ากระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่ทางโรงเรียน
ให้ความสำคัญที่สุดนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.91 ตอบว่าคือการกำหนด
จุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ รองลงมาคือร้อยละ
54.48 ตอบว่าการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ลำดับต่อมา
คือร้อยละ 50.54 ตอบว่าการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ
47.31 ตอบว่าการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ร้อยละ 40.86 ตอบว่าการจัด
คณะบุคคลดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ และร้อยละ 39.78
ตอบว่าการเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ตรวจสอบผลการเรียนการสอน	70	75.27
ใช้ระบบการนิเทศภายใน	58	62.36
แบบสอบถาม	24	25.81
สังเกตพฤติกรรมการทำงาน	80	86.02
ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	48	51.61
อื่น ๆ	8	8.60

จากตารางที่ 33 พบว่าเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 86.02 ตอบว่าใช้การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน รองลงมาคือร้อยละ 75.27 ตอบว่าใช้การตรวจสอบผลการเรียนการสอน ลำดับต่อมาคือร้อยละ 62.36 ตอบว่าใช้ระบบการนิเทศภายใน ร้อยละ 51.61 ตอบว่าใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 25.81 ตอบว่าใช้แบบสอบถาม และร้อยละ 8.60 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ระบุไว้ คือ การสนทนาตัวต่อตัว (2) แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการ (1) ปฏิบัติการตอบสนองจาก ครู-อาจารย์ (1) ผลสรุปจากระดับผู้บริหาร (1) การให้ประเมินตนเอง (1) หัวหน้าสายรายงานด้วยวาจา (1) และการสร้างเกณฑ์ (1)

ตารางที่ 34 แสดงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
เป้าหมายของโครงการ	48	51.61
ความสำเร็จของการดำเนินงาน	59	63.44
ความพอใจของ ครู-อาจารย์	43	46.24
ประสิทธิภาพของงาน	73	78.49
อื่น ๆ	3	3.22

จากตารางที่ 34 พบว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 78.49 ตอบว่าใช้ประสิทธิภาพของงาน รองลงมาคือร้อยละ 63.44 ตอบว่าใช้ความสำเร็จของการดำเนินงาน ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 51.61 ตอบว่าใช้เป้าหมายของโครงการ ร้อยละ 46.24 ตอบว่าใช้ความพอใจของ ครู-อาจารย์ และร้อยละ 3.22 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือการปฏิบัติตามกระบวนการเรียน การสอน (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (1) การให้ครู-อาจารย์ สอนให้ เพื่อน ๆ ครู-อาจารย์ กู (1) และตามความพอใจของผู้บริหารโรงเรียน (1)

ตารางที่ 35 แสดงช่วงเวลาของการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ช่วงเวลาของการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ คือ		
ตามที่ได้กำหนดไว้	45	48.39
ก่อนการดำเนินการ	33	35.48
ขณะดำเนินการ	48	51.61
หลังดำเนินการ	72	77.42
อื่น ๆ	2	2.15

จากตารางที่ 35 พบว่าช่วงเวลาของการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 77.42 ตอบว่าใช้ช่วงเวลา หลังดำเนินการ รองลงมาคิดเป็นร้อยละ 51.61 ตอบว่าใช้ช่วงเวลาขณะดำเนินการ ลำดับต่อมาคือร้อยละ 48.39 ตอบว่าใช้ช่วงเวลาตามที่ได้กำหนดไว้ ร้อยละ 35.48 ตอบว่าใช้ช่วงเวลาก่อนการดำเนินการ และร้อยละ 2.15 ตอบว่าอื่น ๆ ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้ คือ แล้วแต่ลักษณะของกิจกรรม

(2)

ตารางที่ 36 แสดงผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์		
ประกอบด้วย		
คณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน	28	30.11
ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	49	52.69
ผู้บริหารโรงเรียน	70	75.27
คณะกรรมการเฉพาะกิจ	28	30.11
คณะกรรมการโรงเรียน	28	30.11
ต้นสังกัด	19	20.43
อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ 75.27 ตอบว่าประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองลงมาคือร้อยละ 52.69 ตอบว่า ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้รับผิดชอบ ลำดับต่อมาคือร้อยละ 30.11 ตอบว่าคณะกรรมการพัฒนา ครู-อาจารย์ ของโรงเรียน คณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบ และร้อยละ 20.43 ตอบว่าต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงการนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไปใช้

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
การนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไปใช้เพื่อ		
ปรับปรุงการบริหารโรงเรียน	65	69.89
ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน	56	60.21
เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ครั้งต่อไป	73	78.49
ใช้เป็นข้อมูลแสดงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน	42	45.16
อื่น ๆ	2	2.15

จากตารางที่ 37 พบว่าการนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไปใช้นั้นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 78.49 ครอบิวนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ครั้งต่อไป รองลงมาคือร้อยละ 69.89 ครอบิวนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารโรงเรียน ลำดับต่อมาคือร้อยละ 60.21 ครอบิวนำไปใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ร้อยละ 45.16 ครอบิวนำไปใช้เป็นข้อมูลแสดงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และร้อยละ 2.15 ครอบิวนำไปใช้ตามลำดับ

ข้อความของคำตอบอื่น ๆ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุไว้คือ เป็นข้อมูลพิจารณาความถี่ ความชอบ (2)

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 6 ขั้นตอน
คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร การจัดคณะบุคคล
เพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความต้องการต่าง ๆ
ในการพัฒนาบุคลากร การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
และการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดได้เสนอตามลำดับ ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.1 ปัญหาการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 38 แสดงปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ไม่มีการกำหนดบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไว้อย่างชัดเจน (10)	1.1 เกิดจากครู-อาจารย์ที่รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจ (6)	- ส่งดูงาน ฝึกอบรม และศึกษา (3)	ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	1.2 เกิดจาก ขาดบุคลากรที่จะริเริ่ม (4)	- ส่งดูงาน ฝึกอบรม และศึกษา (2)	ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	1.3 เกิดจาก ขาดการประสานงานที่ดี (3)	- ขอความร่วมมือประสานงาน (2)	ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
	1.4 เกิดจาก ความขัดแย้งในหมู่คณะ ทำให้ไม่สามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ได้ (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
2. โรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาครู-อาจารย์ น้อยมาก (7)	2.1 เกิดจาก ขาดงบประมาณในการดำเนินการ (7)	- ใช้จ่ายเงินส่วนตัวและเงินที่บริจาคโดยเฉพาะ (4)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 38 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา
ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ไม่มีการกำหนดบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไว้อย่าง
ชัดเจน (10) สาเหตุประการแรกเกิดจาก ครู-อาจารย์ ที่รับผิดชอบขาดความรู้ ความ
เข้าใจ (6) โรงเรียนแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยการส่งดูงาน ฝึกอบรม และศึกษา
(3) คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนที่ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3) คิดเป็นร้อยละ 50
สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ขาดบุคลากรที่จะริเริ่ม (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ คิด
เป็นร้อยละ 50 แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยการส่งดูงาน ฝึกอบรม และศึกษา (2)
และร้อยละ 50 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการที่สาม เกิดจาก
ขาดการประสานงานที่ดี (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 66.67 แก้ไข
ปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยขอความร่วมมือประสานงาน (2) และร้อยละ 33.33 ยัง
ไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1) และ สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ความขัดแย้ง
กันในหมู่คณะ ทำให้ไม่สามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ได้ (1) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้
ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1)

2. โรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนา ครู-อาจารย์ น้อยมาก (7) สาเหตุ
เพียงประการเดียวคือ เกิดจาก การขาดงบประมาณในการดำเนินการ (7) โรงเรียน
ที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้เรียบร้อยแล้ว โดยการให้
เงินส่วนตัวของ ครู-อาจารย์ เอง และเงินที่บริจาคโดยเฉพาะ (7)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
วิธีการที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนไม่สามารถนำมาใช้ได้ (3)	1. เกิดจาก ส่วนใหญ่แล้วต้นสังกัดจะเป็นผู้กำหนด (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	2. เกิดจาก ครู-อาจารย์ บางคนไม่เห็นด้วย (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
	3. เกิดจาก การที่โรงเรียนต้องใช้นโยบายของกลุ่มโรงเรียน (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีเพียงปัญหาเดียวคือ วิธีการที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนไม่สามารถนำมาใช้ได้ (3) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ส่วนใหญ่แล้วคนสังกัดจะเป็นผู้กำหนด (2) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์ บางคนไม่เห็นด้วย (1) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก การที่โรงเรียนจะต้องใช้นโยบายของกลุ่มโรงเรียน (1) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. เกณฑ์ที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์นั้น ไม่สามารถนำมาใช้ได้ (8)	1.1 เกิดจาก โรงเรียนไม่เห็นความจำเป็นในเรื่องการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ครู-อาจารย์ (4)		- ยังไม่ได้แก้ไข (4)
	1.2 เกิดจาก มีงานเร่งด่วนเข้ามามาก ทำให้ต้องเร่งดำเนินการก่อน โดยเฉพาะงานเร่งด่วนของต้นสังกัด ซึ่งมักจะเน้นเรื่องความสะดวก (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	1.3 เกิดจาก ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเอง (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
2. เกิดการพิจารณาที่ไม่สามารถ ทำให้ทุกฝ่ายพอใจได้ (3)	2.1 เกิดจาก แต่ละกิจกรรมมี จุดมุ่งหมายต่างกัน (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	2.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ใน โรงเรียนขาดความสามัคคี (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 40 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. เกณฑ์ที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ไม่สามารถนำมาใช้ได้ (8) สาเหตุประการแรก เกิดจาก โรงเรียนไม่เห็นความจำเป็นในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (4) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก มีงานเร่งด่วนเข้ามามาก ทำให้ต้องเร่งดำเนินการก่อน โดยเฉพาะงานเร่งด่วนของต้นสังกัด ซึ่งมักจะเป็นเรื่องความสะอาด (3) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเอง (2) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2)

2. เกณฑ์ในการศึกษานั้น ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจได้ (3) สาเหตุประการแรก เกิดจาก แต่ละกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายต่างกัน (2) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนขาดความสามัคคี (1) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 แสดงปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ไม่มีผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์อย่างจริงจัง (5)	1.1 เกิดจาก โรงเรียนมี ครู-อาจารย์น้อย (3)		ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	1.2 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบต่างขาดความรู้ และประสบการณ์ (3)		ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	1.3 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน (2)	- ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (2)	
2. ผู้รับผิดชอบขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (2)	2.1 เกิดจาก มีงานประจำมาก ไม่มีเวลาพอ (2)		ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	2.2 เกิดจาก ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ (1)	- ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงเป็นรายบุคคล (1)	

จากตารางที่ 41 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน
ในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ไม่มีผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์
อย่างจริงจัง (5) สาเหตุประการแรก เกิดจาก โรงเรียนมีครู-อาจารย์ น้อย (3) และ
โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3)
สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ผู้รับผิดชอบต่างขาดความรู้ และประสบการณ์ (3) และ
โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3)
และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน (2) โรงเรียน
ที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยผู้บริหาร
โรงเรียนชี้แจงให้เข้าใจถึงบทบาท และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (2)

2. ผู้รับผิดชอบขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (2) สาเหตุ
ประการแรก เกิดจาก มีงานประจำมาก ไม่มีเวลาพอ (2) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้
ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้ แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการ
สุดท้าย เกิดจาก ไม่เข้าใจบทบาท และหน้าที่ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิด
เป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงเป็นราย
บุคคล (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.2 ปัญหาการจัดบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและ รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 42 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการและ รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ไม่มีวิธีการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (8)	1.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความรู้ ความเข้าใจ (7)	- ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระหว่างทีมงานบริหารโรงเรียนเอง (4)	- ส่งครู-อาจารย์ ไปดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (3)
	1.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (1)		- ส่ง ครู-อาจารย์ ไปดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (1)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
4. บุคคลหรือคณะบุคคลที่ถูกกักเลือกให้ ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับ การพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ไม่มี ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ (1)	4.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ใส่ใจ และเฉื่อยชา จึงต้องแต่งตั้งครูที่มี อาวุโสน้อยกว่าเข้ารับหน้าที่ (1)	- ให้เข้ารับหน้าที่ตามที่ ประชุมอนุมัติเพื่อให้เรียน รู้งาน และให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์มาปฏิบัติ งานคู่กันไปเพื่อมิให้งาน เสียหายมากเกินไป (1)	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกบุคคล หรือคณะบุคคล
ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหา
ดังนี้

1. ไม่มีวิธีการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (8) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาด
ความรู้ ความเข้าใจ (7) โรงเรียนที่มีปัญหาล้วนๆ คิดเป็นร้อยละ 57.14 ได้แก้ไข
ปัญหาจากสาเหตุนี้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมระหว่างที่งานบริหารโรงเรียนเอง
(4) และร้อยละ 42.86 ที่มีปัญหา ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ (3) แต่ผู้ให้ข้อมูล
เสนอแนวทางแก้ไขว่า ควรส่ง ครู-อาจารย์ ไปดูงานที่ประสบผลสำเร็จ (3) สาเหตุ
ประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (1) และโรงเรียน
ที่มีปัญหาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ (1) แต่ผู้ให้ข้อมูล
เสนอแนวทางแก้ไขว่า ควรส่ง ครู-อาจารย์ ไปดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (1)

2. ไม่สามารถใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการและ
รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ตามที่กำหนดไว้ได้ (4) สาเหตุประการแรก
เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็น
ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ (3) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก
ครู-อาจารย์ ขาดความสามัคคี (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้
แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยผู้บริหารโรงเรียนพยายามประสานความเข้าใจ (2)
สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ขาดการประสานงานที่ดี (1) โรงเรียนที่มีปัญหาจาก
สาเหตุนี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แก้ไขปัญหานี้แล้ว โดยผู้บริหารจัดให้มีการประชุม
บ่อยขึ้น (1)

3. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจาก ครู-อาจารย์ ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล
เพื่อให้ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (3) สาเหตุประการ
แรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีภารกิจประจำมาก (3) และโรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด
คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ (3)

ตารางที่ 43 แสดงปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ได้ (4)	1.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความเอาใจใส่ เจือยชา และไม่เสียสละ (3)	- ใช้วิธีบังคับในบางครั้ง (2) - ใช้วิธีเลือกคนที่ไม่เต็มใจน้อยที่สุด (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
	1.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อยทำให้เกิดการซ้ำซ้อนกันในการปฏิบัติงาน (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)
2. ไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล หรือ คณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (3)	2.1 เกิดจาก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อกำเนินการ และรับฝึคชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ได้ (4) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความเอาใจใส่ เฉื่อยชา และไม่เสียสละ (3) โรงเรียนที่มี ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 100 ใต้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ใช้วิธีบังคับในบางครั้ง (2) และร้อยละ 33.33 ใช้วิธีเลือกคนที่ไม่เต็มใจน้อย ที่สุด (1) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย ทำให้เกิดการซ้ำซ้อน กันในการปฏิบัติงาน (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข ปัญหาจากสาเหตุนี้ (3)

2. ไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อกำเนินการ และรับฝึคชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (3) สาเหตุมีเพียงประการเดียว คือ เกิดจาก ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 แสดงปัญหาเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ชาติผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผล การดำเนินงานของบุคคล หรือ คณะ บุคคล ที่ดำเนินการและรับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ (10)	1.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย (4)	- ใช้วิธีแต่งตั้งให้ รับผิดชอบ (2)	- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	1.2 เกิดจากขาดความสามารถในการ ดำเนินงาน (3)	- ส่งไปอบรมหรือเลือก ที่ดีที่สุดในขณะนั้น (2)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
	1.3 เกิดจาก ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	1.4 เกิดจาก คิดว่าตนเองไม่ได้รับ ประโยชน์ (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
2. การจัดทำรายงานไม่เป็นปัจจุบัน (7)	2.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย (6)		- ยังไม่ได้แก้ไข (6)

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
	2.2 เกิดจาก บุคคลหรือคณะบุคคลขาด ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย (5)	- ประชุมชี้แจงและขอ ความร่วมมือ (4)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
3. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ น้อยมาก (6)	3.1 เกิดจาก หน่วยงานอื่นและ ต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ (5)		- ยังไม่ได้แก้ไข (5)
	3.2 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำ มาก ไม่มีเวลาติดตาม (4)		- ยังไม่ได้แก้ไข (4)
	3.3 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย (4)		- ยังไม่ได้แก้ไข (4)
4. การติดตามผลการดำเนินงาน ยัง ไม่รัดกุม และไม่ได้ผล (6)	4.1 เกิดจากขาดการประสานงานที่ดี (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
	4.2 เกิดจาก วางแผนดำเนินงาน ไม่เพียงพอ (2)	- ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธี แนะนำ (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
	4.3 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ที่ดำเนินการ และรับผิดชอบ ไม่เข้าใจและ คิดว่าถูกจับผิด (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 44 พบว่าปัญหาเกี่ยวกับการติดตามผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ชาวผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครูอาจารย์ (10) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย (4) โรงเรียนที่มีปัญหาจากสาเหตุนี้ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยใช้วิธีแต่งตั้งให้รับผิดชอบ (2) และร้อยละ 50.00 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ผู้ดำเนินงานขาดความสามารถในการดำเนินงาน (3) โรงเรียนที่มีปัญหาจากสาเหตุนี้ ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยส่งไปอบรม หรือ เลิกที่ดีที่สุดในขณะนั้น (2) และร้อยละ 33.33 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (1) สาเหตุประการที่สาม เกิดจาก ผู้ดำเนินงานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก คิดว่าตนเองไม่ได้รับประโยชน์ (1) โรงเรียนที่มีปัญหาจากสาเหตุนี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (1)

2. การจัดทำรายงานไม่เป็นปัจจุบัน (7) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย (6) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (6) สาเหตุประการสุดท้ายเกิดจาก บุคคลหรือคณะบุคคลขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (5) โรงเรียนที่มีปัญหาจากสาเหตุนี้ ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.00 ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้แล้ว โดยประชุมชี้แจงและขอความร่วมมือ (4) และร้อยละ 20.00 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (1)

3. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ น้อยมาก (6) สาเหตุ

ประการแรก เกิดจาก หน่วยงานอื่น และต้นสังกัด เป็นผู้ดำเนินงาน (5) โรงเรียนที่มี
ปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (5) สาเหตุประการ
ที่สอง เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ไม่มีเวลาดูติดตาม (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้
ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (4)

4. จากการติดตามผลการดำเนินงานยังไม่รัดกุม และไม่ได้ผล (6) สาเหตุ
ประการแรก เกิดจาก ขาดการประสานงานที่ดี (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็น
ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (3) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก วางแผน
ดำเนินงานไม่ดีพอ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ร้อยละ 50 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้แล้ว
โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีแนะนำ (1) และร้อยละ 50 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุ
นี้ (1) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ ที่ดำเนินการและรับผิดชอบไม่
เข้าใจและคิดว่าถูกจับผิด (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจาก
สาเหตุนี้ (2)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.3 ปัญหาการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 45 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
ไม่สามารถศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ทำให้ไม่มีข้อมูล (9)	1. เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ให้ความร่วมมือ (5)	- ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีประชุมกลุ่มย่อย (5)	
	2. เกิดจาก ส่วนใหญ่เป็นความต้องการของต้นสังกัดที่จะให้ ครู-อาจารย์ ใดพัฒนา (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	3. เกิดจาก ขาดงบประมาณในการดำเนินการ (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	4. เกิดจาก ขาดบุคลากรดำเนินการ (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา
ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีดังนี้

ไม่สามารถศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ทำให้ไม่มีข้อมูล

(9) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ให้ความร่วมมือ (5) โรงเรียน
ที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียน
ใช้วิธีประชุมกลุ่มย่อย (5) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ส่วนใหญ่เป็นความต้องการ
ของต้นสังกัดที่จะทำให้ ครู-อาจารย์ ใฝ่พัฒนา (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็น
ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (2) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก
ขาดบุคลากรดำเนินการ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้
แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 แสดงปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่สามารถพิจารณาความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์ได้ (6)	<ol style="list-style-type: none"> เกิดจาก ครู-อาจารย์ ที่เหมาะสม มีปัญหาส่วนตัว (3) เกิดจาก ความต้องการในการพัฒนาของ ครู-อาจารย์ กับของโรงเรียน ไม่สอดคล้องกัน เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับในวิธีการ (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นักครู-อาจารย์อื่น ปฏิบัติงานแทน (3) - ผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาความจำเป็น และความเหมาะสม(2) - ผู้บริหารโรงเรียนยึด ความต้องการของ โรงเรียนเป็นหลัก (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
	4. เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่เข้าใจ วิธีการ (1)	- ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจง ประชุมกลุ่ม (1)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่ามีปัญหาดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่สามารถพิจารณาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ได้ (6) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ ที่เหมาะสมมีปัญหาส่วนตัว (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดยให้ครู-อาจารย์ อื่น ปฏิบัติงานแทน (3) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ความต้องการในการพัฒนาของ ครู-อาจารย์ กับของโรงเรียนไม่สอดคล้องกัน (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขโดย ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสม (2) สาเหตุประการที่สาม เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับในวิธีการ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (1) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่เข้าใจในวิธีการ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แก้ไขแล้วโดย ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงประชุมกลุ่ม (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 แสดงปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร (7)	1.1 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบไม่ปรับปรุงวิธีการประเมิน (4)	- ผู้บริหารโรงเรียน ติดตามเป็นรายบุคคล (3)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
	1.2 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความสามารถในการดำเนินการ (3)	- ผู้บริหารโรงเรียน แนะนำและสอนงาน (2)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
2. ผู้รับผิดชอบไม่เต็มใจปฏิบัติงาน (4)	2.1 เกิดจาก ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (2)	- ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนและให้กำลังใจ (2)	
	2.2 เกิดจาก ไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมายนี้ (1)	- ผู้บริหารชี้แจงเป็นการส่วนตัวเพื่ออธิบาย	

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
		ความเหมาะสมที่ถูกล เลือกให้รับผิดชอบ (1)	
2.3	เกิดจาก ไม่พอใจการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน (1)	- ผู้บริหารโรงเรียน พยายามผูกมิตรกับ ครู-อาจารย์ นั้น (1)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลได้ตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร (7) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ผู้รับผิดชอบไม่ปรับปรุงวิธีการประเมิน (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75 แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนติดตามเป็นรายบุคคล (3) และที่เหลือร้อยละ 25 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้ (1) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ ความสามารถในการดำเนินการ (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 66.67 ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียน แนะนำและสอนงาน (2) และที่เหลือร้อยละ 33.33 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้ (1)

2. ผู้รับผิดชอบไม่เต็มใจปฏิบัติงาน (4) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและให้กำลังใจ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมายนี้ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงเป็นการส่วนตัว เพื่ออธิบายความเหมาะสมที่ถูกเลือกให้รับผิดชอบ (1) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ไม่พอใจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้แล้วโดย ผู้บริหารโรงเรียนพยายามผูกมิตรกับ ครู-อาจารย์ นั้น ๆ (1)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.4 ปัญหาการเตรียมแผนการพัฒนากุศลกร

ตารางที่ 48 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. โรงเรียนมีวิธีการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผน (7)	1.1 เกิดจาก มีโครงการเข้าซ้อนจากต้นสังกัดให้ทำในเวลาเดียวกันกับที่โรงเรียนได้เตรียมไว้ ทำให้ต้องยกเลิกงานของโรงเรียนไว้ก่อน (5)		- ปรับแผนการพัฒนาของโรงเรียนมิให้ซ้ำซ้อนกับของต้นสังกัด (5)
	1.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีงานประจำมาก (4)		- ยังไม่ได้แก้ไข
	1.3 เกิดจาก ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และกำลังใจ (2)		- ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาให้และให้กำลังใจเสมอ ๆ (2)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
2. โรงเรียนไม่มีวิธีการเตรียมแผน การพัฒนา (6)	2.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีจำนวน น้อย (3)	- สับเปลี่ยนหน้าที่ ระหว่าง ครู-อาจารย์ ด้วยกัน (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	2.2 เกิดจาก ต้นสังกัดเป็นผู้จัดทำเตรียม แผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	2.3 เกิดจาก กลุ่มโรงเรียนเป็นผู้จัดทำ เตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลได้ตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. โรงเรียนมีวิธีการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามวิธีการนั้น (7) สาเหตุประการแรก เกิดจาก มีโครงการเข้าซ้อนจากต้นสังกัดให้ทำในเวลาเดียวกันกับที่โรงเรียนได้เตรียมไว้ ทำให้ต้องยกเลิกงานของโรงเรียนไว้ก่อน (5) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหที่เกิดจากสาเหตุนี้ แต่ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางแก้ไขว่า ควรปรับแผนการพัฒนาของโรงเรียนมิให้เข้าซ้อนกับต้นสังกัด (5) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีงานประจำมาก (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้ (4) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และกำลังใจ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาให้ และให้กำลังใจเสมอ ๆ (2)

2. โรงเรียนไม่มีวิธีการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (3) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีจำนวนน้อย (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมดส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.33 แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้แล้ว โดยสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่าง ครู-อาจารย์ ค้ำยันกัน (1) และที่เหลือคือ ร้อยละ 66.67 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ต้นสังกัดเป็นผู้จัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้ (2) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจากกลุ่มโรงเรียนเป็นผู้จัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหจากสาเหตุนี้ (1)

ตารางที่ 49 แสดงปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่แก้ไข
1. ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไม่ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง (4)	1.1 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำ มาก ทำให้ไม่มีเวลา (3)	- ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการขออัตรา เพิ่ม (2)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)
2. ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ชาคความสำคัญ (1)	2.1 เกิดจาก เกิดความขัดแย้งกัน เป็นการส่วนตัว และมีผลกระทบถึง การประสานงานในโรงเรียน (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนาคครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนาคครู-อาจารย์ ไม่ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง (4) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลา (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการขออัตราเพิ่ม (2) และที่เหลือร้อยละ 33.33 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (1)
2. ผู้รับผิดชอบเตรียมแผนการพัฒนาคครู-อาจารย์ ขาดความสามัคคี (1) สาเหตุมีเพียงประการเดียวคือ เกิดจาก ความขัดแย้งกันเป็นการส่วนตัว แต่มีผลกระทบถึงการประสานงานในโรงเรียน (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข้ปัญหาจากสาเหตุนี้ (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.5 ปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 50 แสดงปัญหาเกี่ยวกับช่วงดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
ไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ (13)	1. เกิดจาก มีโครงการให้ ครู-อาจารย์ ทำมากเกินไป (6)		- ควรลดปริมาณโครงการ ให้น้อยลง (2) - ควรมีการวางแผนงาน ล่วงหน้า (2)
	2. เกิดจาก งานประจำมีมากอยู่แล้ว (5)	- จัดหาคนเข้าไปช่วย เสริม (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	3. เกิดจาก ขาดการติดตาม (3)	- ผู้บริหารติดตามเป็น รายบุคคล (1) - กำหนดระยะเวลาเป็น ช่วงสั้น ๆ หลายช่วง (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
	4. เกิดจาก สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	5. เกิดจาก เวลาในการอบรมน้อยเกินไป (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ศูนย์วิทยพัธพยากร
จฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับช่วงเวลาคำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาประการเดียวกันนี้

ไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ (13) สาเหตุประการแรก เกิดจาก งานประจำมีมากอยู่แล้ว (5) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 60 แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้โดย จัดหาคนไปช่วยเสริม (3) และที่เหลือร้อยละ 40 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก มีโครงการให้ ครู-อาจารย์ ทำมากเกินไป (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหาจากสาเหตุนี้ แต่ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 50 ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้ว่า ควรลดปริมาณโครงการให้น้อยลง (2) และผู้ให้ข้อมูลที่เหลือ ร้อยละ 50 เสนอว่า ควรมีการวางแผนงานล่วงหน้า (2) สาเหตุประการที่สาม เกิดจาก ขาดการติดตาม (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้แล้ว โดยร้อยละ 33.33 แก้ไขโดยผู้บริหารติดตามเป็นรายบุคคล (1) และร้อยละ 33.34 แก้ไขโดย กำหนดระยะเวลาเป็นช่วงสั้น ๆ หลายช่วง (1) และโรงเรียนที่เหลือร้อยละ 33.33 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้ (1) สาเหตุประการที่สี่ เกิดจาก สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหากจากสาเหตุนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
การดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไม่มีระบบ ไม่มีวิธีการ (3)	1. เกิดจาก ขาดการวางแผนงานที่ดี (3)		- ยังไม่ได้แก้ไข (3)
	2. เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความรู้ ความสามารถ (2)		- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
	3. เกิดจาก ผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถ (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

การดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไม่มีระบบ ไม่มีวิธีการ (3) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ขาดการวางแผนงานที่ดี (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความรู้ ความสามารถ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) และสาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 52 แสดงปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
ไม่สามารถดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (12)	1. เกิดจาก ไม่เคยนำผลการประเมินในครั้งก่อน ๆ มาใช้ (8)		- ยังไม่ได้แก้ไข (11)
	2. เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ให้ความร่วมมือ (7)		- ยังไม่ได้แก้ไข (7)
	3. เกิดจาก การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายผู้บริหารโรงเรียนขณะนั้น (5)		- ยังไม่ได้แก้ไข (5)
	4. เกิดจาก การอบรมบางเรื่องจำเป็นต้องกำหนด เพศ และวัย เช่น พลศึกษา ลูกเสือ (4)	- ให้ ครู-อาจารย์ ที่มีอยู่ เข้ารับการอบรมโดยไม่คำนึงถึงเพศ และวัย (4)	

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา
 ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาเพียงประการเดียวคือ ไม่สามารถดำเนินการ
 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (12) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ไม่เคยมีการนำผลการ
 ประเมินในครั้งก่อน ๆ มาใช้ (8) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยัง
 ไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ให้
 ความร่วมมือ (7) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามา
 จากสาเหตุนี้ สาเหตุประการที่สาม เกิดจาก การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายผู้บริหาร
 โรงเรียนขณะนั้น (5) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไข
 ปัญหามาจากสาเหตุนี้ (5) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก การอบรมบางเรื่องจำเป็นต้อง
 ต้องกำหนดเพศ และวัย เช่น ผลิตศึกษา ลูกเสือ (4) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิด
 เป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดย ให้ครู-อาจารย์ ที่มีอยู่เข้ารับการอบรม
 โดยไม่คำนึงถึงเพศ และวัย (4)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.6 ปัญหาการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 53 แสดงปัญหาเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ไม่สามารถใช้วิธีการประเมินผลตาม ที่ได้กำหนดไว้ (6)	1.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับ ในวิธีการที่กำหนดไว้ (3)	- เรียกประชุมชี้แจง (1) - มีแบบติดตามให้นักเรียน ช่วยประเมินการปฏิบัติ งานของ ครู-อาจารย์ (2)	
	1.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ขาดความ รับผิดชอบ (2)	- ผู้บริหารโรงเรียนสนทนา เป็นรายบุคคล (2)	
	1.3 เกิดจากการประเมินผลไม่มีระเบียบ และไม่มีระบบ (1)		- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

ตารางที่ 53 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการ
พัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

ไม่สามารถใช้วิธีการประเมินผลตามที่ได้กำหนดไว้ (6) สาเหตุประการแรก
เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับในวิธีการที่ได้กำหนดไว้ (3) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด
คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดย ร้อยละ 33.33 แก้ไขโดย มีการเรียก
ประชุมชี้แจง (1) และร้อยละ 66.67 แก้ไขโดยมีแบบติดตามให้นักเรียนช่วยประเมิน
การปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ (2) สาเหตุประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์
ขาดความรับผิดชอบ (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แก้ไขปัญหา
จากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาเป็นรายบุคคล (2) สาเหตุประการสุดท้าย
เกิดจาก การประเมินผลไม่มีระเบียบและไม่มีระบบ (1) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด
คิดเป็นร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 54 แสดงปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่ได้แก้ไข
1. ไม่สามารถใช้เกณฑ์ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ได้ (3)	1.1 เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและไม่ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน (3)	- แก้ไขไปตามข้อมูลที่มีอยู่ (1)	- ยังไม่ได้แก้ไข (2)
2. เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ไม่แน่นอน (2)	2.1 เกิดจาก ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประเมินด้วยสายตา และความรู้สึก (1)		- ควรเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินให้เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ไม่สามารถใช้เกณฑ์ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ได้ (3) สาเหตุมีเพียงประการเดียวคือ เกิดจาก ครู-อาจารย์ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และไม่ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน (3) โรงเรียนแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ โดยแก้ไขไปตามข้อมูลที่มีอยู่ (1) คิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนที่ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) คิดเป็นร้อยละ 66.67
2. เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น ไม่แน่นอน (2) สาเหตุมีเพียงประการเดียวคือ เกิดจาก ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประเมินด้วยสายตาและความรู้สึก (1) โรงเรียนยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ แต่ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางแก้ไขว่า ควรเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินให้เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น (1) คิดเป็นร้อยละ

ตารางที่ 55 แสดงปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	สาเหตุ	วิธีการแก้ไข	
		แก้ไขแล้ว	ยังไม่แก้ไข
1. ผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ขาดการติดตามผล (5)	1.1 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ไม่มีเวลา (4)	- ผู้บริหารโรงเรียนคิดตามเองในบางเรื่อง (2)	- ยังไม่แก้ไข (2)
	1.2 เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย จึงขาดการติดตามอย่างสม่ำเสมอ (3)	- ติดตามเท่าที่จะทำได้ (3)	
	1.3 เกิดจาก ขาดความรับผิดชอบทั้ง ๆ ที่มีความสามารถในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายไว้ (2)		- ยังไม่แก้ไข (2)
2. ไม่มีผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (4)	2.1 เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ไม่มีเวลา (4)	- ให้ ครู-อาจารย์ อื่นดำเนินการแทน (3)	- ยังไม่ได้แก้ไข (1)

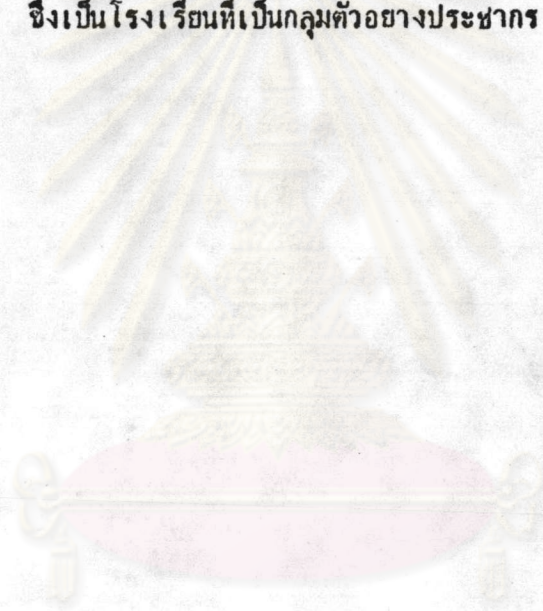
จากตารางที่ 55 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา
ครู-อาจารย์ นั้น ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า มีปัญหาดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ขาดการติดตาม
ผล (5) สาเหตุประการแรก เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ไม่มีเวลา (4)
โรงเรียนที่มีปัญหานี้ ร้อยละ 50 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดย ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม
เองในบางเรื่อง (2) และร้อยละ 50 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2) สาเหตุ
ประการที่สอง เกิดจาก ครู-อาจารย์ มีน้อย จึงขาดการติดตามอย่างสม่ำเสมอ (3)
โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดย ติดตามเท่าที่
จะทำได้ (3) สาเหตุประการสุดท้าย เกิดจาก ขาดความรับผิดชอบทั้ง ๆ ที่มีความ
สามารถในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย (2) โรงเรียนที่มีปัญหานี้ทั้งหมด คิดเป็น
ร้อยละ 100 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้ (2)

2. ไม่มีผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ (4) สาเหตุ
มีเพียงประการเดียวคือ เกิดจาก ผู้รับผิดชอบมีงานประจำมาก ไม่มีเวลา (4) โรงเรียน
ที่มีปัญหานี้ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75 ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้โดย ให้ ครู-อาจารย์
อื่นดำเนินการแทน (3) และที่เหลือร้อยละ 25 ยังไม่ได้แก้ไขปัญหามาจากสาเหตุนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไต่ถามการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับการดำเนินการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมปัญหาการดำเนินการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร
6 ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร การจัด
คณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความต้องการ
ในการพัฒนาบุคลากร การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
และการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยมีเอกสารที่ใช้ศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 56 แสดงรายชื่อเอกสารที่ใช้ศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อเอกสาร	ความถี่	ร้อยละ
1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ	82	88.17
2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน	71	76.34
3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม	65	69.89
4. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน	53	56.99
5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน	40	43.01
6. นโยบายโรงเรียน	38	40.86
7. เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม	30	32.26
8. เอกสารงานนิเทศภายใน	28	30.11
9. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด	16	17.20
10. เพิ่มงานบริหารบุคคล	9	9.67
11. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต	9	9.67
12. จุลสารประจำโรงเรียน	7	7.53

จากตารางที่ 56 พบว่าเอกสารที่ผู้วิจัยใช้ศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.17 คือแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ รองลงมาคือร้อยละ 76.34 คือปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน ลำดับต่อมาคือร้อยละ 69.89 คือสมุดบันทึกรายงานการประชุม ร้อยละ 56.99 คือสมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน ร้อยละ 43.01 คือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ร้อยละ 40.86 คือ นโยบายบริหารโรงเรียน ร้อยละ 32.26 คือเพิ่มเอกสารรายงานการอบรม ร้อยละ 30.11 คือเอกสารงานนิเทศภายใน ร้อยละ 17.20 คือรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด ร้อยละ 9.67 คือเพิ่มงานบริหารบุคคล และเอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต และร้อยละ 7.53 คือจุลสารประจำโรงเรียน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนา
บุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 57 แสดงนโยบายที่โรงเรียนยึดเป็นหลักในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- นโยบายต้นสังกัด	51	54.84	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (25) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (12) 3. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (8) 4. สมุดคำสั่งและหนังสือเวียน (6)
- นโยบายโรงเรียนที่ตอบสนอง นโยบายต้นสังกัด	41	44.09	1. นโยบายโรงเรียน (15) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (11) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (8) 4. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (4) 5. แผนงานบริหารบุคคล (3)

จากตารางที่ 57 จากการศึกษาเอกสารพบว่า นโยบายในการพัฒนา ครู-อาจารย์
ที่โรงเรียนส่วนใหญ่ ถูกเป็นร้อยละ 54.84 อีกเป็นหลักมากที่สุด คือนโยบายต้นสังกัด ทั้งที่
ปรากฏใน สมุทบันที่รายงานการประชุม (25) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (12)
เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (8) และสมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) ตามลำดับ

รองลงมาคือร้อยละ 44.09 ใช้นโยบายผู้บริหารโรงเรียนที่คอบสนองนโยบาย
ต้นสังกัด ทั้งที่ปรากฏใน นโยบายโรงเรียน (15) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ
(11) สมุทบันที่รายงานการประชุม (8) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (4) และแฟ้มงาน
บริหารบุคคล (3) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 58 แสดงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์	82	88.17	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (73) 2. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9)
- เพื่อส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ พัฒนาตนเอง	51	54.84	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (17) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (14) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (11) 4. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9)
- เพื่อสนองนโยบายการจัดการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร	40	43.01	1. นโยบายโรงเรียน (20) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ ((14) 3. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6)
- เพื่อส่งเสริม สร้างขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	34	36.56	1. แผนงานบริหารบุคคล (9) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) 3. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) 4. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (8)

ตารางที่ 58 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้ รับมาแก่เพื่อนร่วมงาน	31	33.33	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (19) 2. เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (12)

จากตารางที่ 58 จากการศึกษาเอกสารพบว่า จุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น โรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 88.17 เพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ ทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (73) และเอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (8) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 54.84 เพื่อส่งเสริมให้ ครู-อาจารย์ พัฒนาตนเอง ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (17) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (14) เอกสารงานนิเทศภายใน (11) และเอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 43.01 เพื่อสนองนโยบายการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร ดังที่ปรากฏใน นโยบายโรงเรียน (20) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (14) และสมุดคำสั่งและหนังสือเวียน (6) ตามลำดับ

ร้อยละ 36.56 เพื่อส่งเสริม สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ปรากฏใน แผนงานบริหารบุคคล (9) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (8) ตามลำดับ

และร้อยละ 33.33 เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (19) และเพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (12) ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงวิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ประชุม ครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด	60	64.52	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (19) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (14) 3. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) 4. เพิ่มเอกสารงานนิเทศภายใน (10) 5. จุลสารประจำโรงเรียน (5)
- ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด	19	20.43	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (13) 2. เพิ่มเอกสารงานนิเทศภายใน (6)

จากตารางที่ 59 จากการศึกษาเอกสารพบว่า วิธีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 64.52 ใช้วิธีประชุมครู-อาจารย์ ช่วยกันกำหนด ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (19) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (14) สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) เพิ่มเอกสารงานนิเทศภายใน (10) และจุลสารประจำโรงเรียน (5) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 20.43 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (13) และเพิ่มเอกสารงานนิเทศภายใน (6) ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา
ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ผู้บริหารโรงเรียน	30	32.26	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (24) 2. แฟ้มเอกสารงานนิเทศภายใน (6)
- ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	20	21.50	1. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) 2. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (8)

จากตารางที่ 60 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ผู้รับผิดชอบกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 32.26 มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (24) และแฟ้มเอกสารงานนิเทศภายใน (6) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 21.50 ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) และสมุคบันทึกรายงานการประชุม (8) ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.2 การจัดบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อกำเนินการ เกี่ยวกับการ
พัฒนา บุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 61 แสดงบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและ รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
พัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- หัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ 63 และครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย		67.74	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (19) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (16) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (13) 4. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) 5. แฟ้มงานบริหารบุคคล (5)
- กลุ่มโรงเรียน	32	34.41	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (14) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11) 3. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (5) 4. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (2)
- ผู้บริหารโรงเรียน	22	23.65	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (14) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (8)

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- คณะกรรมการโรงเรียน	17	18.28	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (7) 2. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (5) 3. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (4) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (1)
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	13	13.98	1. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) 2. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (3) 3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (2) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)

จากตารางที่ 61 จากการศึกษาเอกสารพบว่า บุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.74 มีหัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ และ ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ และรับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (19) เอกสารงานนิเทศภายใน (16) สมุคบันทึกรายงานการประชุม (13) สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) และแผนงานบริหารบุคคล (5) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 34.41 มีกลุ่มโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (14) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11)

เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (5) และเอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (2) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 23.65 มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบ
ทั้งที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (14) และเอกสารงานนิเทศภายใน (8) ตาม
ลำดับ

ร้อยละ 18.28 มีคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบ ทั้งที่
ปรากฏในแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (7) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (5)
สมุดบันทึกรายงานการประชุม (4) และเอกสารงานนิเทศภายใน (1) ตามลำดับ

และร้อยละ 13.98 มีคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบ
ทั้งที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (3) แบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (2) และเอกสารงานนิเทศภายใน (2) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


ตารางที่ 62 แสดงวิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ
และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ประชุมเลือกตั้งค้ายวิธีลงคะแนน	34	36.56	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (16) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (4) 4. แผนงานบริหารบุคคล (3)
- ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือก	30	32.26	1. เอกสารงานนิเทศภายใน (14) 2. แผนงานบริหารบุคคล (10) 3. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (6)
- ตามความสมัครใจ	14	15.05	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (11) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (3) 3. แผนงานบริหารบุคคล (1)

จากตารางที่ 62 จากการศึกษาเอกสารพบว่า วิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล
หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้น โรงเรียนส่วนใหญ่
ใช้วิธีประชุมเลือกตั้งค้ายวิธีลงคะแนน ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงาน
การประชุม (16) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11) จุลสารประจำโรงเรียน (4) และ
แผนงานบริหารบุคคล (3) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 32.26 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกและแต่งตั้ง
ทั้งที่ปรากฏใน เอกสารงานนิเทศภายใน (14) เพิ่มงานบริหารบุคคล (10) สมุดคำสั่ง
และหนังสือเวียน (6) ตามลำดับ

และร้อยละ 15.05 ตามความสมัครใจ ทั้งที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการ
ประชุม (11) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (3) และเพิ่มงานบริหารบุคคล
(1) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 63 แสดงเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ
และรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์.

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ตามลักษณะงานในปัจจุบันที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้อง ใต้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า สาย หัวหน้ากลุ่มประสมการณ์	30	32.26	1. เอกสารงานนิเทศภายใน (8) 2. แผนงานบริหารบุคคล (7) 3. นโยบายโรงเรียน (6) 4. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (6) 5. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (3)
- ตามความสมัครใจ	19	20.43	1. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (12) 2. แผนงานบริหารบุคคล (6) 3. นโยบายโรงเรียน (1)

จากตารางที่ 63 จากการศึกษาเอกสารพบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคล
หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่
กติกเป็นร้อยละ 32.26 ใช้เกณฑ์ตามลักษณะงานในปัจจุบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ใต้แก่ ตำแหน่ง
หัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสมการณ์ ดังที่ปรากฏใน เอกสารงานนิเทศภายใน (8) แผนงาน
บริหารบุคคล (7) นโยบายโรงเรียน (6) สมุคบันทึกรายงานการประชุม (6) และแผนพัฒนา
แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (3) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 20.43 ใช้เกณฑ์ตามความสมัครใจ ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (12) แผนงานบริหารบุคคล (6) และนโยบายโรงเรียน (1) ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงหน้าที่ของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- สํารวจความต้องการของ ครู-อาจารย์ ในการพัฒนา	40	43.01	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (14) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (11) 3. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (5) 5. จุลสารประจำโรงเรียน (4)
- สร้างโปรแกรม และวิธีดำเนินการ พัฒนา ครู-อาจารย์	23	24.73	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) 2. แผนงานบริหารบุคคล (4) 3. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (3) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (3) 5. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (3)
- กำหนดมาตรการในการประเมินผล และประเมินผลโปรแกรมพัฒนา ครู-อาจารย์	22	23.65	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) 2. แผนงานบริหารบุคคล (8) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (4)

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ประสานงานกับหน่วยงานอื่น เกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์	18	19.35	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (6) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (5) 3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (4) 4. จุลสารประจำโรงเรียน (3)

จากตารางที่ 64 จากการศึกษาเอกสารพบว่า หน้าที่ของบุคคลหรือคณะบุคคลที่
ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.01
สำรวจความต้องการของ ครู-อาจารย์ ในการพัฒนา ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของ
โรงเรียน (14) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (11) สมุดคำสั่ง และหนังสือ
เวียน (6) เอกสารงานนิเทศภายใน (5) และจุลสารประจำโรงเรียน (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 24.73 สร้างโปรแกรมและวิธีดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์
ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) แผนงานบริหารบุคคล (4) เอกสาร
โครงการศูนย์วิชาการเขต (3) เอกสารงานนิเทศภายใน (3) และสมุดบันทึกรายงานการ
ประชุม (3) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 23.65 กำหนดมาตรการในการประเมินผล และประเมินผล
โปรแกรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) แผนงาน
บริหารบุคคล (8) และเอกสารงานนิเทศภายใน (4) ตามลำดับ

และร้อยละ 19.35 ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์
ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (6) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (5) แบบ

ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (4) และจุลสารประจำโรงเรียน (3) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของบุคคล หรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน	39	41.93	1. แฟ้มงานบริหารบุคคล (16) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (12) 3. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (7) 4. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (4)
- จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และโครงการ	34	36.55	1. แฟ้มงานบริหารบุคคล (13) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (10) 3. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) 4. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5)
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เช่น เอกสาร รายงานการอบรม	30	32.26	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) 3. แฟ้มงานบริหารบุคคล (4) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (1)
- ประเมินตามเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ	27	29.03	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (17) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (1)

จากตารางที่ 65 จากการศึกษาเอกสารพบว่า วิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การดำเนินงานของบุคคลหรือคณะบุคคลที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 41.93 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน ทั้งที่ปรากฏใน แผนงานบริหารบุคคล (16) เอกสารงานนิเทศภายใน (12) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (7) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 36.55 ใช้วิธีจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและ โครงการ ทั้งที่ปรากฏใน แผนงานบริหารบุคคล (13) เอกสารงานนิเทศภายใน (10) สมุดคำสั่ง และ หนังสือเวียน (6) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 32.26 ใช้วิธีจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เช่น เอกสาร รายงานการ ทั้งที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) แผนงานบริหารบุคคล (4) และเอกสารงานนิเทศภายใน (1) ตามลำดับ

และร้อยละ 29.03 ใช้วิธีประเมินตามเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ทั้งที่ปรากฏ ในสมุดบันทึกรายงานการประชุม (17) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) และเอกสารงาน นิเทศภายใน (1) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.3 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียด

ดังนี้

ตารางที่ 66 แสดงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ศึกษาจากปัญหาที่ผ่านมาว่าความต้องการของ ครู-อาจารย์ สอดคล้องกับความต้องการของต้นสังกัดหรือไม่ แล้วกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา	37	39.78	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (16) 2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (12) 3. แผนงานบริหารบุคคล (7) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)
- ค้นสังกัดส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียน เพื่อถามความต้องการในการพัฒนาครู-อาจารย์	31	33.33	1. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (26) 2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (5)
- สสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ โดยใช่แบบสอบถาม	28	30.11	1. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (14) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (7) 3. แผนงานบริหารบุคคล (4) 4. จุลสารประจำโรงเรียน (3)
- ผู้บริหารโรงเรียนประชุมหัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แล้วสอบถามถึงความต้องการในการพัฒนาของครู-อาจารย์ ในความรับผิดชอบ	13	13.98	1. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (5) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (4) 3. แผนงานบริหารบุคคล (3) 4. จุลสารประจำโรงเรียน (1)

จากตารางที่ 66 จากการศึกษาเอกสารพบว่า วิธีการที่โรงเรียนใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 39.78 ศึกษาจากปัญหาที่ผ่านมามีความต้องการของ ครู-อาจารย์ สอดคล้องกับความต้องการของตนสังกัดหรือไม่ แล้วกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (16) สมุคบันทึกรายงานการประชุม (12) แผนงานบริหารบุคคล (7) และเอกสารงานนิเทศภายใน (2) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 33.33 ต้นสังกัดส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนเพื่อถามต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ ดังที่ปรากฏใน สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (26) และสมุคบันทึกรายงานการประชุม (5) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 30.11 ใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ โดยใช้แบบสอบถาม ดังที่ปรากฏใน สมุคคำสั่งและหนังสือเวียน (14) เอกสารงานนิเทศภายใน (7) แผนงานบริหารบุคคล (4) และจุลสารประจำโรงเรียน (3) ตามลำดับ

และร้อยละ 13.98 ผู้บริหารโรงเรียนประชุมหัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แล้วสอบถามถึงความต้องการในการพัฒนาของ ครู-อาจารย์ ในความรับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุคบันทึกรายงานการประชุม (5) เอกสารงานนิเทศภายใน (4) แผนงานบริหารบุคคล (3) และจุลสารประจำโรงเรียน (1) ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 67 แสดงผู้รับผิดชอบประเมินความความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ผู้บริหารโรงเรียน	35	37.63	1. เอกสารงานนิเทศภายใน (21) 2. แผนงานบริหารบุคคล (14)
- คณะกรรมการโรงเรียน	19	20.43	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (2)
- ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	18	19.35	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) 3. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (3)

จากตารางที่ 67 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ผู้รับผิดชอบประเมินความความต้องการในการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ ถักเป็นร้อยละ 37.63 มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน เอกสารงานนิเทศภายใน (21) และแผนงานบริหารบุคคล (14) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 20.43 มีคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) และจุลสารประจำโรงเรียน (2) ตามลำดับ

และร้อยละ 19.35 มี ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏในสมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (9) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) และปฏิทินปฏิบัติงาน

ของโรงเรียน (3) ตามลำดับ

2.1.4 การเตรียมแผนการพัฒนามุคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 68 แสดงวิธีการที่ใช้ในการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ประชุม ครู-อาจารย์ ชี้แจงเกี่ยวกับ 51 แผน และกำหนดแผนงาน โครงการ ล่วงหน้า	51	54.84	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (35) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (12) 3. แผนงานบริหารบุคคล (4)
- เตรียมแผน และโครงการตามที่ 23 ต้นสังกัดกำหนด	23	24.73	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (14) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (9)
- จัดทำคู่มือดำเนินการ 11	11	11.83	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (6) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (3) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)

จากตารางที่ 68 จากการศึกษาเอกสารพบว่า วิธีการที่ใช้ในการจัดเตรียมแผนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.84 ใช้วิธีประชุมครู-อาจารย์ ชี้แจงเกี่ยวกับแผน และกำหนดแผนงานโครงการล่วงหน้า ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (35) เอกสารงานนิเทศภายใน (12) และแผนงานบริหารบุคคล (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 24.73 ใช้วิธีเตรียมแผนและโครงการ ตามที่ต้นสังกัดกำหนด
ทั้งที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (14) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (9)
ตามลำดับ

และร้อยละ 11.83 ใช้วิธีจัดทำคู่มือดำเนินการ ทั้งที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน (6) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (3) และเอกสารงานนิเทศ
ภายใน (2) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 69 แสดงลักษณะการเตรียมปัจจัยสำหรับใช้ในการดำเนินการพัฒนา
ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- จัดเตรียมราว ๆ เดือนเมษายน ของทุกปี โดยจัดเตรียมทั้งปีการ ศึกษา	76	81.72	1. สมุทบันฑิตรายงานการประชุม (42) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (29) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (5)

จากตารางที่ 69 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ลักษณะการเตรียมปัจจัยสำหรับ
ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.72 จัด
เตรียมราว ๆ เดือนเมษายน ของทุกปีโดยจัดเตรียมไว้ทั้งปีการศึกษา ดังปรากฏใน สมุทบันฑิต
รายงานการประชุม (42) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (29) และจุลสารประจำโรงเรียน
(5) ตามลำดับ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 70 แสดงสิ่งที่โรงเรียนจักเตรียมเพื่อดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร คู่มือ และวิทยาการ	39	41.94	1. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (17) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (15) 3. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (7)
- เตรียมงบประมาณ	37	39.78	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (21) 2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (16)
- เตรียมคิคต่อประสานงาน	35	37.63	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (23) 2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (12)

จากตารางที่ 70 จากการศึกษาเอกสารพบว่า สิ่งที่โรงเรียนจักเตรียมเพื่อดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 41.94 เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร คู่มือ และวิทยาการ ดังที่ปรากฏใน สมุคบันที่กรายงานการประชุม (17) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (15) และสมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (7) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 39.78 เตรียมงบประมาณ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (21) และสมุคบันที่กรายงานการประชุม (16) ตามลำดับ

และร้อยละ 37.63 เตรียมคิคต่อประสานงาน ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (23) และสมุคบันที่กรายงานการประชุม (12) ตามลำดับ

2.1.5 การดำเนินการพัฒนามุขลากร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 71 แสดงลักษณะการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ทำตามแผนพัฒนาของโรงเรียน แล้วจัดแผนเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปี	57	61.29	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (29) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (15) 3. นโยบายโรงเรียน (8) 4. แผนงานบริหารบุคคล (5)
- ทำตามที่หน่วยงานภายนอก หรือ ต้นสังกัดจัดให้ทำ	22	23.65	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) 3. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (5)

จากตารางที่ 71 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ลักษณะการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 61.29 ดำเนินงานโดยทำตามแผนพัฒนาของโรงเรียนแล้วจัดแผนเป็นโครงการต่าง ๆ ทุกปี ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (29) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (15) นโยบายโรงเรียน (8) และแผนงานบริหารบุคคล (5) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 23.65 ดำเนินงานโดยทำตามที่หน่วยงานภายนอกหรือต้นสังกัดจัดให้ทำ ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (10) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) และรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (5) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงช่วงเวลาคำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ตุลาคม-พฤศจิกายน และ เมษายน-พฤษภาคม	62	66.67	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (24) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (19) 3. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (8) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (6) 5. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (5)
- ตลอดทั้งปีการศึกษา	56	60.21	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (30) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (21) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (5)

จากตารางที่ 72 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ช่วงเวลาคำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ใช้ช่วงเวลาราว ๆ เดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน และ เมษายน-พฤษภาคม ของทุกปี ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (24) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (19) แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (8) เอกสารงานนิเทศภายใน (6) และสมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (5) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 60.21 ดำเนินการตลอดทั้งปีการศึกษา ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (30) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (21) และเอกสารงานนิเทศภายใน (5) ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงกิจกรรมที่ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา
ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- การเลือกกิจกรรม	39	41.93	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (39)
- การจัดกิจกรรม และการควบคุม การจัดกิจกรรม	35	37.63	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (22) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (13)
- การประเมินวิธีการจัดกิจกรรม ทั้งประเมินเป็นกลุ่ม และประเมิน ตนเอง	32	34.41	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (19) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (10) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (2) 4. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (1)
- การปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม	18	19.35	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (13) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (5)
- การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน	15	16.13	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (4)
- การวางแผน	7	7.53	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7)

จากตารางที่ 73 จากการศึกษาเอกสารพบว่า กิจกรรมที่ ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนนั้นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 41.93 มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (39)

รองลงมาคือ ร้อยละ 37.63 การจัดกิจกรรมและการควบคุมการจัดกิจกรรม ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (22) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (13) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 34.41 การประเมินวิธีการจัดกิจกรรม ทั้งประเมินเป็นกลุ่มและประเมินตนเอง ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (19) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (10) เอกสารงานนิเทศภายใน (2) และเพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (1) ตามลำดับ

ร้อยละ 19.35 การปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (13) และปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (5) ตามลำดับ

ร้อยละ 16.13 การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (11) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (4) ตามลำดับ

และร้อยละ 7.53 การวางแผน ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 74 แสดงกิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียน

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- การฝึกอบรม	58	62.36	1. เอกสารรายงานการอบรม (25) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) 3. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (9) 4. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (8) 5. เอกสารงานนิเทศภายใน (4)
- การให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	49	52.69	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (25) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (10) 3. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9)
- ทัศนศึกษานอกสถานที่	35	37.63	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (19) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (10) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (3) 4. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (3)
- การให้มีโอกาสศึกษาต่อ	34	36.56	1. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (20) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (11)

ตารางที่ 74 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
			3. นโยบายโรงเรียน (3)
- การส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น โดยการเขียน หูก	24	25.81	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (17) 2. จุลสารประจำโรงเรียน (7)
- การปฐมนิเทศ	23	24.73	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (12) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (2)
- กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	22	23.65	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (14) 2. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (8)
- การเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	14	15.05	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (8) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6)

จากตารางที่ 74 จากการศึกษาเอกสารพบว่า กิจกรรมพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่โรงเรียนส่วนใหญ่ ถักเป็นร้อยละ 62.59 ปฏิบัติคือ การฝึกอบรม ดังที่ปรากฏใน เอกสารรายงานการอบรม (25) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (12) ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (9) เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (8) และเอกสารงานนิเทศภายใน (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 52.69 การให้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่งและหนังสือเวียน (25) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (15) และเอกสารโครงการ ศูนย์วิชาการเขต (9) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 37.63 หักศึษาานอกสถานที่ ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึก รายงานการประชุม (19) เอกสารงานนิเทศภายใน (10) จุลสารประจำโรงเรียน (3) และแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (3) ตามลำดับ

ร้อยละ 36.56 การให้มีโอกาสศึกษาต่อ ดังที่ปรากฏใน สมุดคำสั่ง และหนังสือ เวียน (20) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (11) และนโยบายโรงเรียน (3) ตามลำดับ

ร้อยละ 25.81 การส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นโดยการเขียน พุด ดังที่ ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (17) และจุลสารประจำโรงเรียน (7) ตามลำดับ

ร้อยละ 24.73 การปฐมนิเทศ ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (12) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9) และจุลสารประจำโรงเรียน (2) ตามลำดับ

ร้อยละ 23.65 กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (14) และปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (8) ตามลำดับ

และร้อยละ 15.05 การเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (8) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) ตามลำดับ

ตารางที่ 75 แสดงแหล่งงบประมาณเพื่อการพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่โรงเรียนได้รับ

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- มาจากงบประมาณของต้นสังกัด	68	73.12	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (41) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (27)
- มาจากผู้มีจิตศรัทธา	60	64.52	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (35) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (18) 3. จุลสารประจำโรงเรียน (7)
- มาจากเงินบำรุงการศึกษา	42	55.16	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (27) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (15)
- มาจากดอกเบี้ยมูลนิธิ	20	23.65	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (14) 2. จุลสารประจำโรงเรียน (6)
- มาจากหน่วยงานที่จัด	14	15.05	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (9) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5)

จากตารางที่ 75 จากการศึกษาเอกสารพบว่า แหล่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู-อาจารย์ ที่โรงเรียนได้รับนั้น โรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.12 ใ้รับมาจากงบประมาณของต้นสังกัด ทั้งที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (41) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (27) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 64.52 ใ้รับมาจากผู้มีจิตศรัทธา ทั้งที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (35) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (18) และจุลสารประจำโรงเรียน (7) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 45.16 ใ้รับมาจากเงินบำรุงการศึกษา ทั้งที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (27) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (15) ตามลำดับ

ร้อยละ 23.65 ใ้รับมาจากทอกเบี้ยมูลนิธิ ทั้งที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (14) และจุลสารประจำโรงเรียน (6) ตามลำดับ

และร้อยละ 15.05 ใ้รับมาจากหน่วยงานที่จัด ทั้งที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (9) และสมุดบันทึกรายงานการประชุม (5) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.6 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มี

รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 76 แสดงเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา
ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- สังเกตพฤติกรรมการทำงาน เช่น การสอน	49	52.69	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (18) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (14) 3. เพิ่มงานบริหารบุคคล (8) 4. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (5) 5. เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (4)
- ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน และจากรายงานหลัง การอบรม	42	45.16	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (17) 2. เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (11) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (7) 4. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ของต้นสังกัด (7)
- ใช้แบบประเมินมาตรฐานโรงเรียน ซึ่งมีการประเมิน 3 อย่าง คือ	41	44.09	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (13)

ตารางที่ 76 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
ประเมินลักษณะการทำงานของ ครู-อาจารย์ ประเมินการปฏิบัติ งานของผู้บริหารโรงเรียน และ ประเมินความรับผิดชอบ และการ ปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์			2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (9) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (9) 4. แผนงานบริหารบุคคล (8) 5. จุลสารประจำโรงเรียน (2)
- จากสถิติผลงาน	37	39.78	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (18) 2. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (9) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (6) 4. แผนงานบริหารบุคคล (4)
- ให้ ครู-อาจารย์ ประเมินตนเอง	24	25.81	1. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (14) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (8) 3. แผนงานบริหารบุคคล (1) 4. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (1)
- สัมภาษณ์	11	11.83	1. สมุคบันที่กรายงานการประชุม (8) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (3)

ตารางที่ 76 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ประชุม ครู-อาจารย์ ช่วยกัน ประเมิน	9	9.68	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (5) 2. สมุทบันทึกรายงานการประชุม (3) 3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (1)
- จากรายงานการตรวจเยี่ยม โรงเรียนของต้นสังกัด	9	9.68	1. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ของต้นสังกัด (6) 2. สมุทบันทึกรายงานการประชุม (3)

จากตารางที่ 76 จากการศึกษาเอกสารพบว่า เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ ศึกษาก็คือเป็นร้อยละ 52.69 ใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เช่นการสอน ดังปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (18) เอกสารงานนิเทศภายใน (14) แผนงานบริหารบุคคล (8) เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (5) และแฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 45.16 ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน และจากรายงานหลังการอบรม ดังที่ปรากฏใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (17) แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (11) เอกสารงานนิเทศภายใน (7) และรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (7) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 44.09 ใช้แบบประเมินผลมาตรฐานโรงเรียน ซึ่งมีการ

ประเมิน 3 อย่าง คือประเมินลักษณะการทำงานของ ครู-อาจารย์ ประเมินการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน และประเมินความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ทั้งที่ปรากฏ
ใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (13) สมุคบันที่กรายงานการประชุม (9)
เอกสารงานนิเทศภายใน (9) เพิ่มงานบริหารบุคคล (8) และจุลสารประจำโรงเรียน (2)
ตามลำดับ

ร้อยละ 39.78 จากสถิติผลงาน ทั้งที่ปรากฏใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ
เดือน (18) สมุคบันที่กรายงานการประชุม (9) เอกสารงานนิเทศภายใน (6) และเพิ่มงาน
บริหารบุคคล (4) ตามลำดับ

ร้อยละ 25.81 ให้ ครู-อาจารย์ ประเมินตนเอง ทั้งที่ปรากฏใน สมุคบันที่กรายงาน
การประชุม (14) เอกสารงานนิเทศภายใน (8) เพิ่มงานบริหารบุคคล (1) และแบบประเมิน
ผลงานประจำเดือน (1) ตามลำดับ

ร้อยละ 11.83 สัมภาษณ์ ทั้งที่ปรากฏใน สมุคบันที่กรายงานการประชุม (8) และ
เอกสารงานนิเทศภายใน (3) ตามลำดับ

ร้อยละ 9.68 ครู-อาจารย์ ช่วยกันประเมิน ทั้งที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติ
งาน และโครงการ (5) สมุคบันที่กรายงานการประชุม (3) และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำเดือน (1) ตามลำดับ

และร้อยละ 9.68 จากรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด ทั้งที่ปรากฏ
ใน รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (6) และสมุคบันที่กรายงานการประชุม (3)
ตามลำดับ

ตารางที่ 77 แสดงช่วงเวลาของการประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- หลังดำเนินการ	71	76.34	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (18) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (15) 3. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (13) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (12) 5. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9) 6. แฟ้มงานบริหารบุคคล (4)
- ช่วงปิดภาคเรียน ราวเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน และ เมษายน-พฤษภาคม	53	56.99	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (24) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (11) 3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (10) 4. เอกสารงานนิเทศภายใน (8)
- ขณะดำเนินการ	37	39.78	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (8) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (8) 3. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (8)

ตารางที่ 77 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่ ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
		4. เอกสารงานนิเทศภายใน (6)
		5. แผนงานบริหารบุคคล (4)
		6. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการ เขต (3)

จากตารางที่ 77 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ช่วงเวลาของการประเมินผล กระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ที่โรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.34 ใช้คือหลังดำเนินการ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (18) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (15) เพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (13) เอกสารงานนิเทศภายใน (12) เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9) และแผนงานบริหารบุคคล (4) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 56.99 ใช้ช่วงเวลาปีภาคเรียน ราวเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน และ เมษายน-พฤษภาคม ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (24) สมุทบันทึกรายงานการประชุม (11) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (10) และ เอกสารงานนิเทศภายใน (8) ตามลำดับ

และร้อยละ 39.78 ใช้ช่วงเวลาขณะดำเนินการ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (8) เพิ่ม เอกสารรายงานการอบรม (8) เอกสารงานนิเทศภายใน (6) แผนงานบริหารบุคคล (4) และ เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (3) ตามลำดับ

ตารางที่ 78. แสดงผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- ผู้บริหารโรงเรียน	35	37.63	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (16) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (10) 3. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9)
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	29	31.18	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (11) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (8) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) 4. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (3) 5. เอกสารงานนิเทศภายใน (1)
- หัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ 25 และ ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย	25	26.88	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) 2. สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5) 4. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (4) 5. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)

ตารางที่ 78 (ต่อ)

ข้อมูล	ความดี	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- คณะกรรมการโรงเรียน	20	21.50	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (6) 2. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (5) 3. สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (4) 4. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (3) 5. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)
- ศูนย์วิชาการเขต	13	13.98	1. เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9) 2. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (4)

จากตารางที่ 78 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ผู้รับผิดชอบประเมินผลกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 37.63 มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล ดังที่ปรากฏใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (16) เอกสารงานนิเทศภายใน (10) และแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 31.18 มีคณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ปรากฏในแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (11) สมุคคำสั่ง และหนังสือเวียน (8) สมุคบันทึกรายงานการประชุม (6) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (3) และเอกสารงานนิเทศภายใน (1) ตามลำดับ

ร้อยละ 26.88 มีหัวหน้าสาย หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ และ ครู-อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล ทั้งปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (6) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (4) และเอกสารงานนิเทศภายใน (2) ตามลำดับ

ร้อยละ 21.50 มีคณะกรรมการโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล ทั้งที่ปรากฏในแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (6) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (5) สมุดคำสั่ง และหนังสือเวียน (4) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (3) และเอกสารงานนิเทศภายใน (2) ตามลำดับ

และร้อยละ 13.98 มีศูนย์วิชาการเขต เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล ทั้งที่ปรากฏใน เอกสารโครงการศูนย์วิชาการเขต (9) และเพิ่มเอกสารรายงานการอบรม (4) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 79 แสดงการนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไปใช้

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
- เป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป	38	40.86	1. เอกสารงานนิเทศภายใน (10) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (8) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) 4. แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (7) 5. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (6)
- เป็นข้อมูลพิจารณาความดีความชอบ	20	21.50	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (11) 2. แฟ้มบริหารงานบุคคล (9)

จากตารางที่ 79 จากการศึกษาเอกสารพบว่า การนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนา ครู-อาจารย์ ไปใช้นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ ถือเป็นร้อยละ 40.86 นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป ดังที่ปรากฏใน เอกสารงานนิเทศภายใน (10) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (8) สมุดบันทึกรายงานการประชุม (7) แฟ้มเอกสารรายงานการอบรม (7) และรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (6) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 21.50 นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลพิจารณาความดีความชอบ ดังที่ปรากฏใน สมุดบันทึกรายงานการประชุม (11) และแฟ้มงานบริหารบุคคล (9) ตามลำดับ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 80 แสดงปัญหาการดำเนินการพัฒนา ครู-อาจารย์

ปัญหา	รายละเอียดข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
2.2.1 ปัญหาด้าน ครู-อาจารย์	- ครู-อาจารย์ มีงานประจำมากทำให้ไม่มีเวลาพอ	34	36.56	1. ปฏิทินปฏิบัติงานของโรงเรียน (10) 2. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (8) 4. แฟ้มงานบริหารบุคคล (7)
	- ครู-อาจารย์ ขาดการเสียดสละ ไม่อุทิศเวลา	28	30.11	1. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (14) 2. แฟ้มงานบริหารบุคคล (9) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (5)

ตารางที่ ๕๐ (ต่อ)

ปัญหา	รายละเอียดข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
	- ครู-อาจารย์ ซาการสำรวจตนเอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	25	26.88	1. เอกสารงานนิเทศภายใน (11) 2. แผนงานบริหารบุคคล (8) 3. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6)
	- ครู-อาจารย์ ซาคความรู้ ความสามารถ	17	18.28	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เดือน (7) 2. เอกสารงานนิเทศภายใน (4) 3. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (3) 4. แผนงานบริหารบุคคล (1)
	- ครู-อาจารย์ ซาคความรับผิดชอบในหน้าที่	17	18.28	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (8)

ตารางที่ 80 (ต่อ)

ปัญหา	รายละเอียดข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
	- ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอ	15	16.13	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (7) 2. สมุคบันทึกรายงานการประชุม (5) 3. เพิ่มงานบริหารบุคคล (3)
	- ครู-อาจารย์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	11	11.83	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (6) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (3) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (2)
2.2.2 ปัญหาค่านิยมประมาด	- งบประมาณมีไม่เพียงพอกับการดำเนินการ	28	30.11	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (20)

ตารางที่ 80 (ต่อ)

ปัญหา	รายละเอียดข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
2.2.3 ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์	- วัสดุ อุปกรณ์ มีน้อยมาก ไม่เพียงพอ	30	32.25	2. เอกสารงานนิเทศภายใน (8) 1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (21) 2. สมุดบันทึกรายงานการประชุม (6) 3. เอกสารงานนิเทศภายใน (3)
	- วัสดุ อุปกรณ์ ไม่เหมาะสมกับวิธีดำเนินการ	19	20.43	1. แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และ โครงการ (10) 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (9)
2.2.4 ปัญหาด้านการประสานงาน	- ขาดการประสานงานที่ดีพอ	27	29.03	1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน (10)

ตารางที่ ๘๑ (ต่อ)

ปัญหา	รายละเอียดข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ	เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล
				2. เอกสารงานนิเทศภายใน (๑) 3. รายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ของต้นสังกัด (๘)

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 80 จากการศึกษาเอกสารพบว่า ปัญหาการดำเนินการพัฒนา
ครู-อาจารย์ นั้นมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ปัญหาเกี่ยวกับ ครู-อาจารย์ นั้นโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 36.56
พบปัญหา ครู-อาจารย์ มีงานประจำมากทำให้ไม่มีเวลาพอ ดังที่ปรากฏใน ปฏิทินปฏิบัติงานของ
โรงเรียน (10) แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (9) เอกสารงานนิเทศภายใน
(8) และแผนงานบริหารบุคคล (7) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 30.11 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ขาดการเสียสละ ไม่อุทิศ
เวลา ดังที่ปรากฏใน สมุคบันที่รายงานการประชุม (11) แผนงานบริหารบุคคล (9) และ
เอกสารงานนิเทศภายใน (5) ตามลำดับ

ลำดับต่อมาคือ ร้อยละ 26.88 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ขาดการสำรวจตนเอง
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังที่ปรากฏใน เอกสารงานนิเทศภายใน (11) แผนงานบริหารบุคคล
(8) และสมุคบันที่รายงานการประชุม (6) ตามลำดับ

ร้อยละ 18.28 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ขาดความรู้ ความสามารถ ดังที่ปรากฏ
ใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (7) เอกสารงานนิเทศภายใน (4) แผนพัฒนา
แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (3) และแผนงานบริหารบุคคล (1) ตามลำดับ

ร้อยละ 18.28 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ดังที่ปรากฏ
ใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (8) เอกสารงานนิเทศภายใน (6) และแผน
งานบริหารบุคคล (3) ตามลำดับ

ร้อยละ 16.13 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอ ดังที่ปรากฏ
ใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (7) สมุคบันที่รายงานการประชุม (5) และ
แผนงานบริหารบุคคล (3) ตามลำดับ

และร้อยละ 11.83 พบปัญหา ครู-อาจารย์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังที่
ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (6) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ

เดือน (3) และเอกสารงานนิเทศภายใน (2) ตามลำดับ

2.2.2 ปัญหาค่านงงบประมาณ พบว่าร้อยละ 30.11 มีปัญหาที่ยิวคือ งบประมาณไม่เพียงพอกับการดำเนินการ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (20) และเอกสารงานนิเทศภายใน (8) ตามลำดับ

2.2.3 ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 32.25 มีปัญหา วัสดุ อุปกรณ์ มีน้อยมากไม่เพียงพอ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (21) สมุพันธ์กรรายงานการประชุม (6) และเอกสารงานนิเทศภายใน (3) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ร้อยละ 20.43 มีปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ ไม่เหมาะสมกับวิธีดำเนินการ ดังที่ปรากฏใน แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน และโครงการ (10) และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (9) ตามลำดับ

2.2.4 ปัญหาด้านการประสานงาน พบว่าร้อยละ 29.03 มีปัญหาเพียงประการเดียวคือ ขาดการประสานงานที่ดีพอ ดังที่ปรากฏใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน (10) เอกสารงานนิเทศภายใน (9) และรายงานการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของต้นสังกัด (8) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย