บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ซึ่งแยกวิเคราะห์ดังนี้

   1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์

   1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

   1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแยกวิเคราะห์ดังนี้

   2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

   2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกิจกรรม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรจากเอกสารของหน่วยงาน โดยแยกวิเคราะห์ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

   3.1 การศึกษาปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา

   3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

   3.3 การกำหนดแผนพัฒนา

   3.4 การดำเนินการพัฒนา

   3.5 การประเมินผลการพัฒนา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันและวุฒิการศึกษา

รายการ	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ศึกษาธิการจังหวัด	10	18.5
ศึกษาธิการอำเภอ	44	81.5
อายุ		
21 - 30 ปี	0	0
31 - 40 ปี	2	3.7
41 - 50 ปี	35	64.8
51 ปีขึ้นไป	17	31.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน		
1 - 5 ปี	15	27.8
6 - 10 ปี	14	25.9
11 - 15 ปี	9	16.6
16 - 20 ปี	5	9.2
มากกว่า 20 ปี	11	20.4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ,	จำนวน(N=54)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.7
ปริญญาตรี	37	68.5
สูงกว่าปริญญาตรี	15	27.8

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอนั้น เป็นศึกษาธิการอำเภอ ร้อยละ 81.5 และศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ 18.5 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 64.8 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 3.7 และอายุระหว่าง 21-30 ปี ไม่มีเลย ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลา 1-5 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 27.8 ระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 25.9 ระยะเวลามากกว่า 20 ปี ร้อยละ 20.4 ระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 16.6 และระยะเวลา 16-20 ปี มีน้อยที่สุด คือร้อยละ 9.2 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดคือร้อยละ 68.5 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 3.7

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ตารางที่ 5 ค่าร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และหน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

การกำหนดนโยบาย	จำนวน(N=54)	ร้อยละ
หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย	30	55.5
หน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดนโยบาย	24	44.5

จากตารางที่ 5 แสดงว่า มีหน่วยงานที่กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าคือ ร้อยละ 55.5 และมีหน่วยงานที่ไม่กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรร้อยละ 44.5 โดยมีเหตุผลที่ไม่กำหนดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

1. ยึดนโยบายหน่วยเหนือ (20)
2. ไม่มีหน่วยพัฒนานโยบาย (3)
3. ไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงาน (1)

ตารางที่ 6 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายของหน่วยงาน	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. กำหนดโดยคณะทำงานหรือคณะกรรมการ	15	50.0
2. ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกำหนดเอง	10	33.3
3. มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรเป็นผู้กำหนด	5	16.7

จากตารางที่ 6 แสดงว่า หน่วยงานที่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดโดยคณะทำงานหรือคณะกรรมการมากที่สุด ร้อยละ 50.0 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนดเอง ร้อยละ 33.3 และมีการมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรเป็นผู้กำหนดน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 16.7

ส่วนนโยบายที่กำหนดทั้งที่เป็นนโยบายของหน่วยเหนือและนโยบายที่กำหนดเอง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในด้านการพัฒนาตนเอง การครองตน ครองคน และครองงาน ตลอดทั้งคุณธรรมและจริยธรรม (20)

2. จัดให้มีการประชุมอบรมและสัมมนา โดยให้มีการฝึกงานหรือฝึกปฏิบัติจริงควบคู่กันไป (17)

3. มุ่งพัฒนางานและพัฒนาคนตามเป้าหมายหลักของปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นายบรรจง ชูสกุลชาติ) 4 ประการคือ ส่งเสริมสวัสดิการ เสริมสร้างสมานฉันท์ เสกสรรคุณภาพ ริโรราบคุณธรรม (16)

4. จัดให้มีการทัศนศึกษาและสังเกตวิธีทำงาน (8)

5. จัดให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศ และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนา (7)

6. จัดให้มีการนิเทศงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม (4)

7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและดูงาน (4)

8. จัดให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสม (3)

ตารางที่ 7 ค่าร้อยละของหน่วยงานที่มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานที่ให้มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

การศึกษา สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาบุคลากร	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
หน่วยงานมีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา	39	72.2
หน่วยงานให้มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา	15	27.8

จากตารางที่ 7 แสดงว่า หน่วยงานมีการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหามากกว่าคือ ร้อยละ 72.2 หน่วยงานไม่มีการศึกษา สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ร้อยละ 27.8 เหตุผลที่หน่วยงานไม่ได้ศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ (13)
2. บุคลากรมีน้อยไม่มีเวลาศึกษา (1)
3. ไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานเพราะหน่วยเหนือเป็นผู้กำหนด (1)

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ทำหน้าที่ศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	จำนวน(N=39)	ร้อยละ
1. หัวหน้าหน่วยงานศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง	24	61.5
2. หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ	6	15.4
3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมรับผิดชอบ	9	23.1

จากตารางที่ 8 แสดงว่า หัวหน้าหน่วยงานมีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองมากที่สุดคือ ร้อยละ 61.5 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมรับผิดชอบ ร้อยละ 23.1 และหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 15.4 ส่วนปัญหาและความต้องการของบุคลากรที่ได้จากการศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ

1. บุคลากรต้องการขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น (15)

2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่ำ ไม่ศรัทธาในอาชีพ เป็นเหตุให้คุณภาพของงานต่ำ (12)

3. บุคลากรไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานชัดเจน ขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งไม่ใฝ่ใจแสวงหาความรู้ (11)

4. ขาดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งขาดการฝึกปฏิบัติ (10)

5. ขาดแคลนบุคลากร (10)

6. บุคลากรมีหนี้สินมาก ทำให้ไม่ทุ่มเทกับงาน (7)

7. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณไม่เพียงพอ (5)

8. บุคลากรต้องการรับรู้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยเหนือ (3)

9. หน่วยงานขาดระเบียบแบบแผนที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน (3)

10. บุคลากรขาดความสามัคคีในหน่วยงาน (1)

ตารางที่ 9 ค่าร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร	จำนวน(N=54)	ร้อยละ
หน่วยงานมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย	45	83.3
หน่วยงานไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหม้าย	9	16.7

จากตารางที่ 9 แสดงว่า มีหน่วยงานที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าคือ ร้อยละ 83.3 และมีหน่วยงานที่ไม่กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าคือร้อยละ 16.7 โดยมีเหตุผลที่ไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ไม่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา (6) หน่วยเหนือเป็นผู้กำหนด (2) และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด (1)

ส่วนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานกำหนดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยมีดังนี้

1. มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่บุคลากร (15)

2. สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน (14)

3. มุ่งจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เป็นการเพิ่มพูนความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเสียสละอุทิศเวลาแก่ราชการ (14)

4. ฝึกอบรมให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (9)

5. จัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (8)

6. จัดให้มีการศึกษาระเบียบแบบแผนในงานที่ได้รับมอบหมาย (7)

7. สร้างมาตรการในการรักษาวินัยของบุคลากร (6)

8. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร (5)

9. จัดระบบสวัสดิการเพื่อลดภาระหนี้สินนอกระบบของบุคลากร (4)

10. จัดระบบภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (2)

11. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่บุคลากร (1)

12. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (1)

ตารางที่ 10 ค่าร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร	จำนวน(N=54)	ร้อยละ
หน่วยงานที่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร	45	83.3
หน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร	9	16.7

จากตารางที่ 10 แสดงว่า มีหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมากกว่า คือร้อยละ 83.3 และมีหน่วยงานที่ไม่มีการกำหนดแผนพัฒนาน้อยกว่าคือ ร้อยละ 16.7 โดยโดยมีเหตุผลที่ไม่กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

1. ไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเองได้ (5)
2. ไม่มีงบประมาณ (2)
3. ถือว่าเป็นงานของหน่วยเหนือ (1)
5. ให้ทุกคนพัฒนาตนเอง (1)

ส่วนหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้มีลักษณะของการกำหนดแผนไว้เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. กำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี (35)
2. กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ (4)
3. กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสำนักงาน (4)
4. กำหนดเป็นโครงการนอกแผนปฏิบัติการประจำปีตามโอกาสอันเหมาะสม (2)

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานจัดลงในแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานกำหนด

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	จำนวน(N=45)	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ	39	86.7
2. การสัมมนาทางวิชาการ	21	46.7
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	19	42.2
4. การนิเทศงาน	24	53.3
5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม	22	49.9
6. หารไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีทำงาน	25	55.5
7. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	18	40.0

จากตารางที่ 11 แสดงว่า หน่วยงานมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในแผน โดยมีการจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คือร้อยละ 86.7 การไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงาน ร้อยละ 55.5 การนิเทศงาน ร้อยละ 53.3 การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม ร้อยละ 48.9 การสัมมนาทางวิชาการ ร้อยละ 42.2 และมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน น้อยที่สุดคือ ร้อยละ 40.0

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละของหน่วยงานที่ควรจะมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยงาน	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ	23	42.6
2. สำนักงานศึกษาธิการเขต	13	24.1
3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	17	31.5
4. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	1	1.8

จากตารางที่ 12 แสดงว่า กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 42.6 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร้อยละ 31.5 สำนักงานศึกษาธิการเขต ร้อยละ 24.1 และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานน้อยที่สุด คือร้อยละ 1.8

ส่วนเหตุผลที่หัวหน้าหน่วยงานคิดว่า กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ตลอดทั้งมีงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ (14)

2. เป็นหน่วยงานในระดับบนที่มีข้อมูลความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของบุคลากรวิชาการและระเบียบปฏิบัติ (5)

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นแนวเดียวกันทั้งประเทศ (1)

4. เป็นหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (1)

5. เป็นหน่วยงานที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภูมิภาค ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน (1)

6. เป็นหน่วยงานหน่วยเหนือที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัด (1)

เหตุผลที่หัวหน้าหน่วยงานคิดว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรจะมีบทบาทต่อกหารพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ทราบปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสังกัดมากที่สุด สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (9)

2. เป็นหน่วยงานต้นสังกัดในระดับจังหวัดและเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงาน (7)

3. มีความสะดวกไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง (1)

เหตุผลที่หัวหน้าหน่วยงานคิดว่า สำนักงานศึกษาธิการเขตควรจะมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. มีความพร้อมทุกด้าน ทั้งบุคลากร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ (6)

2. เป็นหน่วยงานทางวิชาการที่ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาค (4)

3. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล ให้คำแนะนำข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัด (3)

ส่วนเหตุผลที่หัวหน้าหน่วยงานคิดว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ควรจะมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพราะเป็นสถาบันพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกสังกัด มีความพร้อมทั้งบุคลากร อุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณ (1)

ตารางที่ 13 ค่าร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้เอง

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	28	51.8
2. การสัมมนาทางวิชาการ	19	35.2
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	23	42.6
4. การนิเทศงาน	39	72.2
5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม	18	33.3
6. การไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงาน	31	57.4
7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	19	35.2

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การนิเทศงานเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 72.2 การไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงาน ร้อยละ 57.4 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 51.8 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ร้อยละ 42.6 การสัมมนาทางวิชาการและการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ร้อยละ 35.2 และการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม หน่วยงานดำเนินการได้น้อยที่สุด คือร้อยละ 33.3

ตารางที่ 14 ค่าร้อยละของประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแต่ละกิจกรรมที่ผ่านมาตามความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	17	31.5
2. การสัมมนาทางวิชาการ	9	16.7
3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	1	1.8
4. การนิเทศงาน	14	25.9
5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม	2	3.7
6. การไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงาน	10	18.5
7. การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	1	1.8

จากตารางที่ 14 แสดงว่า หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ การนิเทศงาน ร้อยละ 25.9 การไปทัศนศึกษาและสังเกตวิธีการทำงาน ร้อยละ 18.5 การสัมมนาทางวิชาการ ร้อยละ 16.7 การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม ร้อยละ 3.7 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าร้อยละของกลุ่มข้าราชการแต่ละกลุ่มระดับที่ควรจะได้รับการพัฒนา

กลุ่มข้าราชการ	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
กลุ่มระดับ 6 - 8	1	1.9
กลุ่มระดับ 4 - 5	4	7.4
กลุ่มระดับ 1 - 3	49	90.7

จากตารางที่ 15 แสดงว่า กลุ่มข้าราชการที่ควรจะได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ กลุ่มระดับ 1-3 ร้อยละ 90.7 รองลงมา กลุ่มระดับ 4-5 ร้อยละ 7.4 และกลุ่มระดับ 6-8 ร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

เหตุผลที่กลุ่มระดับ 1-3 ควรจะได้รับการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ทำงานน้อย ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินงาน ประกอบกับการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรกลุ่มนี้ ไม่มีการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่ง (24)

2. เป็นบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องเข้าใจงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจนที่สุด (14)

3. เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าทุกกลุ่ม (5)

4. เป็นกลุ่มที่มีบุคลากรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ (5)

5. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานใหม่ควรจะให้ผู้ปฏิบัติเข้ารับการฝึกอบรมทุกคน (1)

เหตุผลที่กลุ่มระดับ 4-5 ควรจะได้รับการพัฒนา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญระดับกลางเพราะต้องช่วยหัวหน้าหน่วยงานควบคุมดูแลงานและปฏิบัติงานเองด้วย (3)

2. เป็นบุคลากรระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบแต่ยังขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (1)

ส่วนเหตุผลที่กลุ่มระดับ 6-8 ควรจะได้รับการพัฒนาคือ เป็นผู้บริหารและผู้นำจำต้องมีความรู้ที่ทันสมัย และมีความสามารถที่จะนำไปถ่ายทอดให้กลุ่มอื่น ๆ ได้ (1)

วิธีการพัฒนาสำหรับกลุ่มบุคลากรที่ควรจะได้รับการพัฒนาข้างต้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยมีดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (46)
2. การนิเทศงาน (34)
3. การสัมมนาทางวิชาการ (22)
4. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม (19)
5. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน (16)
6. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (5)
7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (3)

ตารางที่ 16 ค่าร้อยละของหน่วยงานที่มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานที่ไม่มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การประเมินการจัดกิจกรรม	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
หน่วยงานมีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	45	83.3
หน่วยงานไม่มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม	9	16.7

จากตารางที่ 16 แสดงว่า หน่วยงานมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากกว่าคือ ร้อยละ 83.3 และหน่วยงานไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร น้อยกว่า คือ ร้อยละ 16.7 เหตุผลที่หน่วยงานไม่มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ไม่มีการดำเนินการและไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากร (4)
2. บุคลากรมีน้อยไม่มีเวลาดำเนินการ (3)
3. หน่วยเหนือเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน (1)
4. ทราบผลภายหลังจากการประชุมหรือสัมมนาในแต่ละครั้งแล้ว (1)

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละของวิธีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธีการของหน่วยงาน

วิธีการประเมินผล	จำนวน (N=45)	ร้อยละ
1. การสังเกต	40	88.9
2. แบบสัมภาษณ์บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง	25	55.6
3. สร้างเครื่องมือประเมินและวิเคราะห์ผลโดยวิธีวิจัย	11	24.4
4. ตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงาน	5	11.1

จากตารางที่ 17 แสดงว่า หน่วยงานใช้วิธีการประเมินผลโดยการสังเกตมากที่สุด คือร้อยละ 88.9 รองลงมา แบบสัมภาษณ์บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 55.6 สร้างเครื่องมือประเมินและวิเคราะห์ผลโดยวิธีวิจัย ร้อยละ 24.4 และตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละของการนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ของหน่วยงาน

การนำผลการประเมินไปใช้	จำนวน (N=45)	ร้อยละ
1. นำไปปรับปรุงการพัฒนา	45	100
2. เผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นทราบ	11	24.4
3. ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	9	20.0
4. รายงานหน่วยเหนือ	1	2.2

จากตารางที่ 18 แสดงว่า หน่วยงานมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนามากที่สุด คือ ร้อยละ 100 รองลงมาคือ เผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นทราบ ร้อยละ 24.4 ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 20 และรายงานหน่วยเหนือร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละของผลการประเมินการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ผลการประเมิน	จำนวน (N=45)	ร้อยละ
ประสบผลสำเร็จมากที่สุด	0	0
ประสบผลสำเร็จมาก	39	86.7
ประสบผลสำเร็จน้อย	6	13.3
ประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด	0	0

จากตารางที่ 19 แสดงว่า หน่วยงานประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในระดับมาก มากที่สุด คือ ร้อยละ 86.7 รองลงมา ประสบผลสำเร็จน้อย ร้อยละ 13.3 ส่วนประสบผลสำเร็จในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด ไม่มี

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายและการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายและการกำหนดนโยบาย	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไม่ชัดเจน	13	24.1
2. นโยบายที่กำหนดไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง	37	68.5
3. ปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพเรื้อรังมานานไม่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรในระยะยาว	2	3.7
4. กำหนดนโยบายมากมายเกินไปโดยไม่ระบุเป็นนโยบายหลักหรือนโยบายรอง	2	3.7

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่กำหนดไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงมากที่สุดคือ ร้อยละ 68.5 รองลงมาคือ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน ร้อยละ 24.1 ไม่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และกำหนดนโยบายมากเกินไปโดยไม่ระบุเป็นนโยบายหลักหรือนโยบายรอง ร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการศึกษา สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	จำนวน(N=54)	ร้อยละ
1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล	31	57.4
2. ขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐาน	32	59.3
3. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง	2	3.7
4. ไม่มีเวลาศึกษาเนื่องจากมีบุคลากรน้อย	1	1.8

จากตารางที่ 21 แสดงว่า การขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐาน มีปัญหามากที่สุดคือ ร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 57.4 บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ร้อยละ 3.7 และไม่มีเวลาศึกษาเนื่องจากมีบุคลากรน้อย ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. การกำหนดจุดมุ่งหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคคล	27	50.0
2. ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นจริง	25	46.3
3. คณะทำงานหรือผู้ได้รับมอบหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน	15	27.8

จากตารางที่ 22 แสดงว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรมีปัญหามากที่สุดคือ ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นจริง ร้อยละ 46.3 คณะทำงานหรือผู้ได้รับมอบหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน ร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนา	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผน	22	40.7
2. ขาดการประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	21	38.9
3. ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร	43	79.6
4. ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน	14	25.9

จากตารางที่ 23 แสดงว่า การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรมีปัญหามากที่สุดคือ ร้อยละ 79.6 รองลงมา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามาาถด้านการวางแผน ร้อยละ 40.7 ขาดการประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 38.9 และขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 25.9

ตารางที่ 24 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร	16	29.6
2. บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	24	44.4
3. ขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	39	72.2
4. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน	38	70.4
5. ขาดเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการ	23	42.6
6. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	15	27.8
7. เวลาในการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรม	19	35.2
8. ขาดการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ	21	38.9
9. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม	5	9.3

จากตารางที่ 24 แสดงว่า การขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากที่สุด คือ ร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน ร้อยละ 70.4 บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 44.4 ขาดเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการ ร้อยละ 42.6 ขาดการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 38.9 เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 35.2 บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 29.6 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม ร้อยละ 27.8 และขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้จัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 9.3

ตารางที่ 25 ค่าร้อยละของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนา	จำนวน (N=54)	ร้อยละ
1. ขาดการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงาน	37	68.5
2. ขาดเครื่องมือที่ดี หรือไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	31	57.4
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการประเมินผล	17	31.5
4. ไม่นำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	4	7.4

จากตารางที่ 25 แสดงว่า การขาดการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมีปัญหามากที่สุด คือ ร้อยละ 68.5 รองลงมาคือ ขาดเครื่องมือหรือไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ร้อยละ 57.4 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผล ร้อยละ 31.5 และไม่นำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษาในแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง

รายการ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	54	33.3	67	76.1	129	97.0	250	65.3
หญิง	108	66.7	21	12.9	4	3.0	133	34.7
อายุราชการ								
ต่ำกว่า 1 ปี	1	0.6	0	0	0	0	1	6.3
1 - 5 ปี	11	13.6	14	16.0	0	0	36	9.4
6 - 10 ปี	81	50.0	20	22.7	1	0.8	102	26.6
11 - 15 ปี	48	29.6	30	34.1	27	20.3	105	27.4
15 ปีขึ้นไป	10	6.2	24	27.2	105	78.9	139	36.3
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน								
ต่ำกว่า 1 ปี	15	9.3	16	18.2	14	10.5	45	11.7
1 - 5 ปี	61	37.6	51	57.9	59	44.4	171	44.7
6 - 10 ปี	54	33.3	16	18.2	30	22.6	100	26.1

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11 - 15 ปี	23	14.2	2	2.3	12	9.0	37	9.7
15 ปีขึ้นไป	9	5.6	3	3.4	18	13.5	30	7.8
วุฒิการศึกษา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	122	75.3	19	21.6	2	1.5	143	37.3
ปริญญาตรี	40	24.7	64	72.7	91	68.4	195	50.9
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	5	5.7	40	30.1	45	11.7

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มระดับ 1-3 ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 66.7 กลุ่มระดับ 4-5 ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 76.1 และกลุ่มระดับ 6-8 ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 97.0 เมื่อรวมทั้งสามกลุ่มพบว่าเป็นชายมากกว่าหญิงคือ เป็นชายร้อยละ 65.3 และเป็นหญิงร้อยละ 34.7

2. อายุราชการ พบว่า กลุ่มระดับ 1-3 มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.0 กลุ่มระดับ 4-5 มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.1 และกลุ่มระดับ 6-8 มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 78.9 เมื่อรวมทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มากที่สุดคือ ร้อยละ 36.3

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำแหน่งปัจจุบันพบว่า กลุ่มระดับ 1-3 กลุ่มระดับ 4-5 และ กลุ่มระดับ 6-8 มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุดเหมือนกันทุกกลุ่มคือ ร้อยละ 37.6 ร้อยละ 57.9 และร้อยละ 44.4 ตาม

ลำดับ เมื่อรวมทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 44.7

4. วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับ 1-3 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุดคือ ร้อยละ 75.3 กลุ่มระดับ 4-5 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 72.7 และกลุ่มระดับ 6-8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดเช่นกัน คือ ร้อยละ 68.4 เมื่อรวมทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดคือ ร้อยละ 50.9

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในแต่ละกิจกรรม

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 27 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในหน่วยงาน								
	- ต้องการ	161	99.4	88	100	132	99.2	381	99.5
	- ไม่ต้องการ	1	0.6	0	0	1	0.8	2	0.5
	1.2 เรื่องที่ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด								
	- ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา	11	6.8	17	19.3	14	10.6	42	11.0
	- เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน	144	89.4	71	80.7	113	85.6	328	86.1
	- การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	2	1.5	2	0.5
	- การประสานงานและการประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	1	0.7	1	0.3

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ระเบียบกฎหมายและวิธีปฏิบัติ	1	0.6	0	0	1	0.7	2	0.5
	- คุณธรรมของข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	4	1.0
	-ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ทางการศึกษาและเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน	4	2.5	0	0	0	0	4	1.0
	- มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน	1	0.6	0	0	0	0	1	0.3
2	<u>วิธีการจัดฝึกอบรมที่ควรจะนำมาใช้หากมีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- การลงมือปฏิบัติงานจริงในเวลาปฏิบัติงาน	118	72.8	65	73.8	100	75.1	283	73.8
	- การลงมือฝึกปฏิบัติงานจริงในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงานควบกับ	92	56.7	52	59.0	85	63.9	229	59.7

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายในห้องเรียน	75	46.2	35	39.7	66	49.6	176	45.9
	- การฝึกจำลอง	41	25.3	36	40.9	53	39.8	130	33.9
	- การสาธิต	97	59.8	49	55.6	78	58.6	224	58.4
	- การศึกษาดูงาน	0	0	5	5.6	9	6.7	14	3.6
	- การฝึกอบรมทางไกล	0	0	0	0	3	2.2	3	0.7
	- การศึกษาค้นคว้าแล้วนำเสนอรายงาน	0	0	0	0	2	1.5	2	0.5
3	<u>หน่วยงานที่ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของหน่วยงาน</u>								
	- กองการเจ้าหน้าที่ สป. ศธ.	125	77.1	70	79.5	82	61.6	277	72.3
	- สำนักงานศึกษาธิการเขต	19	11.7	7	7.9	22	16.5	48	12.5
	- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	17	6.7	7	7.9	22	16.5	46	12.0
	- กรมหรือกองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	1	0.6	4	4.5	2	1.5	7	1.8
	- สถาบันพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษา	0	0	0	0	4	3.0	4	1.0

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- กองการเจ้าหน้าที่ สป.ศธ.ร่วมกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น มสธ. เป็นต้น	0	0	0	0	1	0.7	1	0.2
4	4.1 <u>ความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น</u>								
	- ต้องการ	161	99.4	86	97.7	130	97.7	377	98.4
	- ไม่ต้องการ	1	0.6	2	2.3	3	3.2	6	1.6
	4.2 <u>หน่วยงานที่ต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</u>								
	- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)	130	80.7	41	47.6	65	50.0	236	62.5
	- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	7	4.3	12	13.9	18	13.8	37	9.8
	- สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย	22	13.6	26	30.2	37	28.4	85	22.5

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- หน่วยงานใดๆ ก็ได้ที่มีกิจกรรมที่น่าสนใจ	2	1.2	7	8.1	10	7.7	19	5.0
5	กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการควรจัดให้มีปีละ								
	- 1 ครั้ง	103	63.6	49	55.7	73	54.8	225	58.8
	- 2 ครั้ง	56	34.5	35	39.7	45	33.8	136	35.5
	- 3 ครั้ง	3	1.8	2	2.3	7	5.3	12	3.1
	- ตามความจำเป็นและความเหมาะสม	0	0	2	2.3	2	1.5	4	1.0
	- จัดอบรมตลอดปีโดยวิธีอบรมทางไกล	0	0	0	0	2	1.5	2	0.5
	- 2 ปีต่อครั้ง	0	0	0	0	4	3.0	4	1.0

จากตารางที่ 27 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 99.5 ส่วนน้อยที่ไม่ต้องการ ร้อยละ 0.5 โดยมีเหตุผลที่ไม่ต้องการ คือ มีบุคลากรในหน่วยงาน

น้อย (2) มีปัญหาในการบังคับบัญชา (1) บุคลากรไม่อุทิศตนและเสียสละต่องานในหน้าที่ (1)

สำหรับเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คือ เทคนิคและวิธีปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.1 โดยบุคลากรทุกกลุ่มระดับ มีความเห็นสอดคล้องกันตามลำดับ คือ กลุ่มระดับ 1-3 ร้อยละ 89.4 กลุ่มระดับ 6-8 ร้อยละ 85.6 และกลุ่มระดับ 4-5 ร้อยละ 80.7

เกี่ยวกับวิธีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ควรนำมาใช้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.8 มีความเห็นว่า ควรใช้วิธีการลงมือฝึกปฏิบัติงานจริงในเวลาปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับหน่วยงานที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.3 เห็นว่า กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบจึงจะมีประสิทธิภาพ โดยให้เหตุผล ตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความพร้อมทุกด้าน (20) มีวิทยากรที่มีประสบการณ์ (16) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคคล (14) เป็นหน่วยงานกำหนดแนวปฏิบัติให้เหมือนกันทั่วประเทศ (11) สามารถแก้ปัญหาในระดับล่างได้ (10)

เกี่ยวกับความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.4 มีความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมด้วย โดยต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) มากที่สุด ร้อยละ 62.5 เหตุผลที่ต้องการเรียงตามลำดับ คือ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องโดยตรงในการบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงาน (55) ต้องการความรู้และประสบการณ์ในการงานที่เกี่ยวข้องกับ กพ. (18) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับกับบุคคลของหน่วยงานอื่น (8) ปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน (7) และน่าจะนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ (7)

เกี่ยวกับจำนวนครั้งที่ต้องการให้หน่วยงานหรือสังกัดจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 ต้องการให้จัดปีละ 1 ครั้ง

2. การสัมมนาทางวิชาการ

ตารางที่ 28 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการให้มีการจัดสัมมนาทางวิชาการในหน่วยงานหรือสังกัด								
	- ต้องการ	157	96.9	88	100	131	98.51	376	98.2
	- ไม่ต้องการ	5	3.1	0	0	2	1.5	7	1.8
	1.2 เรื่องที่ต้องการให้มีการจัดสัมมนา								
	- การบริการและประสานงาน	106	67.5	37	42.0	36	27.5	179	47.6
	- การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและการวางแผน	32	20.4	31	35.2	63	48.1	126	33.5
	- การตรวจติดตามและประเมินผล	13	8.3	11	12.5	24	18.3	48	12.8
	- เรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นปัญหา	1	0.6	7	8.0	0	0	8	2.1
	- ต้องการให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับศูนย์ 3 ศูนย์	2	1.3	2	2.3	6	4.6	10	2.7
	- สวัสดิการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	2	1.5	2	0.5

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- งานการเงินและบัญชี	3	1.9	0	0	0	0	3	0.8
2	<u>การกำหนดหัวข้อการสัมมนาทางวิชาการ</u>								
	- กำหนดจากปัญหาในการปฏิบัติงาน	156	96.3	78	88.6	118	88.7	352	91.9
	- กำหนดจากหลักการและทฤษฎีทางวิชาการ	5	3.1	7	8.0	13	9.8	25	6.5
	- กำหนดให้สอดคล้องกันทั้งจากการปฏิบัติงานและหลักการทางวิชาการ	1	0.6	3	3.4	2	1.5	6	1.6
3	<u>การจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการของหน่วยงานหรือสังกัด</u>								
	- สัมมนาเป็นกลุ่มงานที่เหมือนกันหรือสายงานเดียวกัน	71	43.8	37	42.1	70	52.6	178	46.5
	- สัมมนาเป็นกลุ่มระดับหรือตำแหน่งเดียวกัน	30	18.5	25	28.4	22	16.6	77	20.1
	- สัมมนาร่วมกันหมดทุกตำแหน่งทุกสายงาน	61	37.7	23	16.1	41	30.8	125	32.6

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- แล้วแต่ความเหมาะสมและจัดให้สอดคล้องกับเรื่องที่สัมมนา	0	0	3	3.4	0	0	3	0.8
4	4.1 การเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานหรือสังกัดมาบรรยายเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา								
	- ควร	159	78.1	88	100	129	97.0	376	98.2
	- ไม่ควร	3	1.9	0	0	4	3.0	7	1.8
	4.2 วิทยากรจากภายนอกหน่วยงานที่ควรเชิญมาบรรยาย								
	- อาจารย์มหาวิทยาลัย	7	4.4	10	11.4	4	3.1	21	5.6
	- ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงาน	48	30.2	25	28.4	38	29.5	111	29.5
	- ผู้มีประสบการณ์เฉพาะเรื่อง	104	65.4	53	60.2	87	67.4	244	64.9
5	วิธีการที่ใช้ในการสัมมนาทางวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	126	77.8	75	85.2	111	84.7	312	81.4

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ให้มีการบรรยายอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่สัมมนา	97	59.9	57	64.7	86	65.6	240	62.6
	- ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในเรื่องที่สัมมนา	131	80.9	83	94.3	105	80.1	319	83.2
6	6.1 <u>ภายหลังการสัมมนาควรจะมีการติดตามผล</u>								
	- ควร	161	99.4	88	100	133	100	382	99.7
	- ไม่ควร	1	0.6	0	0	0	0	1	0.3
	6.2 <u>วิธีการติดตามผลการสัมมนาที่ต้องการ</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	132	81.5	68	77.3	107	80.4	307	80.1

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้หน่วยเหนือรับทราบ	115	71.0	50	56.8	107	80.4	272	71.0
	- มีการจัดสัมมนากลุ่มย่อยในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	65	40.1	46	52.2	84	63.1	195	50.9

จากตารางที่ 28 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.2 มีความต้องการให้มีการจัดสัมมนาทางวิชาการในหน่วยงาน โดยต้องการให้มีการจัดสัมมนาในเรื่องการบริการและการประสานงานมากที่สุด ร้อยละ 47.6 ซึ่งมีกลุ่มบุคลากร 2 กลุ่ม ที่มีความต้องการสอดคล้องกัน คือ กลุ่มระดับ 1-3 และกลุ่มระดับ 4-5 ต้องการให้มีการจัดสัมมนาในเรื่องการบริการและการประสานงาน ร้อยละ 67.5 และร้อยละ 42.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มระดับ 6-8 มีความต้องการให้จัดสัมมนาในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติและการวางแผนมากที่สุด คือ ร้อยละ 48.1

สำหรับการกำหนดหัวข้อการสัมมนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.9 ต้องการให้มีการกำหนดหัวข้อการสัมมนาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการจัดกลุ่มเข้าร่วมสัมมนา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.5 ต้องการให้จัดกลุ่มสัมมนาจากกลุ่มงานที่เหมือนกันหรือสายงานเดียวกัน

เกี่ยวกับการเชิญวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานมาบรรยายเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.2 เห็นว่า ควรเชิญมาบรรยาย โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.9 เห็นว่า ควรเชิญผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนั้น

สำหรับวิธีการที่ใช้ในการสัมมนาทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.2 ต้องการให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในเรื่องสัมมนา โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่มีความต้องการสอดคล้องกัน คือ กลุ่มระดับ 4-5 และ 1-3 ต้องการให้ผู้ร่วมสัมมนามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในเรื่องที่สัมมนา ร้อยละ 94.3 และร้อยละ 80.9 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับ 6-8 ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์มากที่สุด คือ ร้อยละ 84.7

เกี่ยวกับการติดตามผลภายหลังการสัมมนา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.7 เห็นว่า ควรมีการติดตามผลภายหลังการสัมมนา โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มส่วนใหญ่ร้อยละ 80.1 ต้องการให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ตารางที่ 29 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของหน่วยงานหรือสังกัด								
	- ต้องการ	160	98.8	88	100	128	96.2	376	98.2
	- ไม่ต้องการ	2	1.2	0	0	5	3.8	7	1.8
	1.2 กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการที่ต้องการให้มีการดำเนินการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- จัดทำเอกสารเช่น จุลสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ออกเผยแพร่	139	85.8	76	86.4	104	78.2	319	83.3
	- แนะนำแหล่งวิชาการ	83	51.9	40	45.4	72	54.1	195	50.9
	- รับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานอื่น	84	51.8	92	59.1	81	60.9	217	56.6

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- สนับสนุนให้บุคลากรเป็นสมาชิกสมาคมหรือชุมชนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	74	45.7	42	47.7	72	54.1	188	49.1
	- จัดมุมหนังสือและตำราแก่บุคลากรเพื่อการศึกษาค้นคว้า	99	61.1	45	51.1	76	57.1	220	57.4
	- ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่บุคลากร	106	65.4	63	71.6	93	69.9	262	68.4
	- สนับสนุนการฟังบรรยายทางวิชาการตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	95	58.6	55	62.5	91	69.1	242	63.2
2	<u>หน่วยงานหรือสังกัดควรจะมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่น</u>								
	- ควร	159	98.1	87	98.9	128	96.2	374	97.7
	- ไม่ควร	3	1.9	1	1.1	5	3.8	9	2.3

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3	3.1 ความเหมาะสมในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของหน่วยงาน								
	- เหมาะสม	76	46.9	16	18.2	49	36.8	141	36.8
	- ไม่เหมาะสม	86	52.1	72	81.8	84	63.2	242	63.2
	3.2 การปรับปรุงแก้ไขกรณีที่ไม่เหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่บุคลากร	65	40.1	47	53.4	45	33.8	157	41.0
	- ให้มีคณะทำงานหรือคณะกรรมการร่วมรับผิดชอบการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	70	43.2	56	63.6	60	45.1	186	48.5
	-ให้มีการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	83	51.2	66	75.0	85	63.9	234	61.1

จากตารางที่ 29 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 98.2 ต้องการให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ส่วนน้อยร้อยละ 1.8 ไม่ต้องการ โดยมีเหตุผลคือ บุคลากรไม่ค่อยสนใจในการอ่าน (5) และไม่เคยได้รับเอกสารเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (2)

เกี่ยวกับกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่ต้องการให้มีการดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.3 ต้องการให้จัดทำเอกสาร เช่น จุลสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ออกเผยแพร่

เกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.7 เห็นว่าควรมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ส่วนน้อยที่เห็นว่าไม่ควรเผยแพร่ ร้อยละ 2.3 โดยมีเหตุผลคือ ไม่มีงบประมาณเพียงพอ (5) สิ้นเปลืองและไม่คุ้มค่า (2) หน่วยงานอื่นไม่สนใจเท่าที่ควร (1)

สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.2 เห็นว่าไม่เหมาะสมโดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.1 ให้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

4. การนิเทศงาน

ตารางที่ 30 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศงาน								
	- ต้องการ	156	96.3	81	92.0	125	94.0	362	94.5
	- ไม่ต้องการ	6	3.7	7	8.0	8	6.0	21	5.5
	1.2 ต้องการให้มีการนิเทศในด้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ความรู้และประสบการณ์	124	76.5	60	68.2	105	78.9	289	75.5
	- ทักษะในการปฏิบัติ	124	76.5	61	69.3	110	82.7	295	77.0
	- เจตคติที่ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	110	67.9	42	47.7	84	63.1	236	61.6
2	ในสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันควรจะจัดให้มีการนิเทศในเรื่อง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- นโยบายในการปฏิบัติงาน	107	66.04	59	67.0	88	66.2	254	66.3

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย	118	72.8	62	70.5	91	68.4	271	70.8
	- การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์	129	79.6	68	77.3	104	78.2	301	78.6
3	3.1 <u>ความเหมาะสมของการนิเทศงานในหน่วยงาน</u>								
	- เหมาะสม	39	24.1	22	25.0	36	27.1	97	25.3
	- ไม่เหมาะสม	123	75.9	66	75.0	97	72.9	286	74.7
	3.2 <u>วิธีการปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่ไม่เหมาะสม</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้างานควรปรับปรุงบุคลิกให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา	64	52.0	34	51.5	48	49.4	146	51.0

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจะเป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรได้อย่างจัดเจนและถูกต้อง	107	86.9	54	81.8	74	76.2	235	82.1
	- ควรจะมีการนิเทศงานทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคลเป็นประจำสม่ำเสมอ	74	60.1	46	69.6	79	81.4	199	69.5
	- ให้มีการนิเทศงานในหน่วยงานอย่างจริงจัง	0	0	1	1.5	1	1.0	2	0.6
	- นิเทศงานให้ตรงกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ	0	0	0	0	2	2.0	2	0.6
	- มีการติดตามผลการนิเทศอย่างใกล้ชิด	0	0	0	0	1	1.0	1	0.3
	- ผู้บริหารต้องรู้จักหลักการนิเทศที่ถูกต้อง	1	0.8	0	0	0	0	1	0.3

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4	จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศงานในหน่วยงาน								
	- เพื่อพัฒนาคน	5	3.1	3	3.4	9	6.7	17	4.4
	-เพื่อพัฒนางาน	2	1.2	4	4.5	5	3.8	11	2.9
	- เพื่อพัฒนาทั้งคนและงาน	155	95.7	81	92.0	117	88.0	353	92.1
	- เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	0	0	0	0	1	0.7	1	0.3
	- เพื่อพัฒนาภาพพจน์ขององค์การ	0	0	0	0	1	0.7	1	0.3

จากตารางที่ 30 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการนิเทศงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.5 ต้องการให้มีการนิเทศงานในหน่วยงาน ส่วนน้อยไม่ต้องการ ร้อยละ 5.5 โดยมีเหตุผลคือ ไม่ศรัทธาผู้นิเทศ (3) ผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายไม่มีเวลานิเทศ (4) มีความรู้และประสบการณ์ดีอยู่แล้ว (4) ผู้นิเทศไม่มีความรู้ดีพอ (3) ไม่มีการนิเทศ (1)

สำหรับเรื่องที่ต้องการให้มีการนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต้องการให้มีการนิเทศในด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 77.0 รองลงมาคือ ความรู้และประสบการณ์ร้อยละ 75.5 และเจตคติที่ถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 61.6

เกี่ยวกับการนิเทศงานในสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.6 ต้องการให้มีการนิเทศงานในเรื่อง การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์ คือ ศูนย์บริการและประสานงาน ศูนย์ข้อมูล สถิติและการวางแผน และศูนย์ติดตามผลและประเมินผล

เกี่ยวกับสภาพการนิเทศงานในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.7 เห็นว่า ยังไม่เหมาะสม และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.1 เห็นว่า ควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

สำหรับจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.1 เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศงานในหน่วยงานคือ เพื่อพัฒนาทั้งคนและงาน

5. การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม

ตารางที่ 31 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการในการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม								
	- ต้องการ	159	98.1	87	98.9	124	93.2	370	96.6
	- ไม่ต้องการ	3	1.9	1	1.1	9	6.8	13	3.4
	1.2 สาขาวิชาที่ต้องการไปศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม								
	- บริหารการศึกษา	50	31.4	43	49.4	81	65.3	175	47.0
	- บริหารธุรกิจ	34	21.4	7	8.1	5	4.0	46	12.4
	- นิติศาสตร์	12	7.5	5	5.7	8	6.5	25	6.8
	- คอมพิวเตอร์	59	37.1	31	34.5	23	18.5	112	30.2
	- การวิจัยและการประเมินผลการศึกษา	0	0	1	1.1	0	0	1	0.3
	- การวางแผน	0	0	1	1.1	2	1.6	3	0.8
	- การเกษตร	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3
	- ศิลปวัฒนธรรม	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3
	- ระบบการบัญชี	4	2.5	0	0	0	0	4	1.0
	- การพัฒนาองค์การ	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3
	- พัฒนศึกษาศาสตร์	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3
2	<u>จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม</u>								
	- เพื่อเพิ่มวุฒิ	12	7.5	5	5.7	5	3.3	22	5.7
	- เพื่อนำความรู้ใหม่มาใช้พัฒนางาน	72	44.4	47	53.4	83	60.4	202	52.3
	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	60	37.0	31	35.2	36	28.1	127	33.1
	- เพื่อสอบเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	17	10.5	4	4.5	8	6.0	29	7.6
	- เพื่อเพิ่มวุฒิความรู้และประสบการณ์นำมาใช้พัฒนางานและเพื่อสอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	0.6	1	1.1	1	0.8	3	0.9
3	<u>ประเภทของการลาศึกษาศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมที่ต้องการ</u>								
	- ภาคปกติ	42	15.9	30	34.1	51	38.3	123	32.1

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ภาคนอกเวลา ใช้เวลาราชการบางส่วน	45	27.8	27	30.7	39	29.3	111	29.0
	- ภาคนอกเวลาไม่ใช้เวลาราชการ	75	46.3	31	35.2	43	32.3	149	38.9
4	4.1 ควรจะมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมเป็นพิเศษ								
	- ควร	158	97.5	86	97.7	131	98.5	375	97.9
	- ไม่ควร	4	2.5	2	2.3	2	1.5	8	2.1
	4.2 วิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมมาแล้ว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ส่งเสริมให้นำหลักวิชาที่ได้จากการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด	149	91.9	70	79.5	115	86.4	334	87.2
	- มอบหมายงานให้เหมาะกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	126	77.7	68	77.2	111	83.4	305	78.6

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีหน้าที่สำคัญต่อองค์การ	63	38.8	43	48.8	82	61.6	188	49.0
	- ส่งไปปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสูงหรือตามความต้องการของหน่วยเหนือ	51	31.4	21	23.8	43	32.3	115	30.0
	- ส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	0	0	1	1.1	0	0	1	0.2
	- สนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	1.2	0	0	0	0	2	0.5

จากตารางที่ 31 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.6 ต้องการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม โดยมีความต้องการที่จะศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมในสาขาวิชาบริหารการศึกษามากที่สุด คือร้อยละ 47.0

เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.7 เห็นว่า เพื่อนำความรู้ใหม่มาใช้พัฒนางาน

เกี่ยวกับประเภทของการลาศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมที่บุคลากรต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.9 ต้องการลาศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ โดยมีบุคลากร 2 กลุ่มที่มีความต้องการสอดคล้องกันคือ กลุ่มระดับ 1-3 และกลุ่มระดับ 4-5 มีความต้องการลาศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ ร้อยละ 46.3 และร้อยละ 35.2 ตามลำดับ และมีเหตุผลที่ต้องการลาศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการเรียงตามลำดับคือ ไม่เสียเวลาในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา (26) งานประจำมีมากไม่อยากรบกวนเวลาราชการ (16) สามารถทำงานและศึกษาต่อควบคู่กันไปโดยไม่เสียเวลาทำงาน (14) ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ (13) มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนภาคนอกเวลาให้เลือกเรียนมาก (5) สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานในขณะที่เรียนได้ด้วย (4) และประหยัดค่าใช้จ่าย (4) ส่วนกลุ่มระดับ 6-8 ต้องการลาศึกษาต่อภาคปกติมากที่สุดคือ ร้อยละ 38.3 โดยมีเหตุผลที่สำคัญเรียงตามลำดับคือ มีเวลาศึกษาและสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้เต็มที่ (28) และไม่ต้องกังวลกับการปฏิบัติงานประจำ (9)

เกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมมาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.9 เห็นว่า ควรมีการส่งเสริม โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.2 เห็นว่า ให้มีวิธีการส่งเสริมโดยให้นำหลักวิชาที่ได้จากการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

6. การไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ตารางที่ 32 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ความต้องการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน								
	- ต้องการ	160	98.8	84	95.5	132	99.2	376	98.2
	- ไม่ต้องการ	1	1.2	4	4.5	1	0.8	7	1.8
	1.2 หน่วยงานหรือสถานที่ที่ควรไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน								
	- หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นทุกด้าน	138	86.3	59	70.2	93	70.5	290	77.1
	- หน่วยงานหรือสถานที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง	9	5.6	6	7.2	7	5.3	22	5.8
	- หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นเฉพาะด้านในด้านด้านหนึ่ง	11	6.9	18	21.4	31	23.4	60	16.0

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงเนื้อหาของงานและควรมีทุกสาขาของงาน	1	0.6	1	1.2	1	0.8	3	0.8
	- ทุกหน่วยงานที่เห็นว่าเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีผลงานและมีสถานที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง	1	0.6	0	0	0	0	1	0.3
2	<u>จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน</u>								
	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	21	13.0	13	14.8	17	12.8	51	13.3
	- เพื่อศึกษารูปแบบการการปฏิบัติงานที่ดีกว่าสามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	124	76.5	71	80.7	110	82.7	305	79.6
	- เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	13	8.0	4	4.5	1	0.7	18	4.7

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานตลอดทั้งเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4	2.5	0	0	5	3.8	9	2.4
3	เรื่องที่ควรจะมีการจัดไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน								
	- การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์	103	63.6	57	64.7	76	57.1	236	61.6
	- เทคนิคในการบริหารงานสำนักงาน	27	16.7	22	25.0	37	27.8	86	22.5
	- การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	30	18.5	7	8.0	14	10.5	51	13.3
	- ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0	0	2	2.3	2	1.5	4	1.0
	- การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในหน่วยงาน	0	0	0	0	2	1.5	2	0.5
	- การจัดบัญชีและข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	1	0.8	1	0.3

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์ การบริหารสำนักงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	2	1.2	0	0	1	0.8	3	0.8
4	4.1 <u>ควรจะมีการจัดให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้การทำงานโดยทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาแล้ว</u>								
	- ควร	160	98.8	87	98.9	131	98.5	378	98.7
	- ไม่ควร	2	1.2	1	1.1	2	1.5	5	1.3
	4.2 <u>วิธีการที่จัดให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้การทำงานกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาแล้ว</u>								
	- มอบหมายให้ผู้มีประสบการณ์เป็นผู้สอนงานโดยให้บุคลากรใหม่เป็นผู้ฝึกงาน	107	66.9	60	69.0	97	74.0	264	69.8
	- ให้บุคลากรใหม่สังเกตวิธีการทำงานเอง	14	8.7	7	8.0	12	9.2	33	8.7

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- มอบหมายงานให้เลยโดยมีผู้มีประสบการณ์หรือหัวหน้างานควบคุมดูแล	37	23.1	19	21.8	22	16.8	78	20.6
	- ควรใช้ระบบ Q.C.	0	0	1	1.2	0	0	1	0.3
	- ใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้ตามความเหมาะสม	2	1.3	0	0	0	0	2	0.5

จากตารางที่ 32 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.2 ต้องการให้มีการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน โดยมีความต้องการที่จะไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานในหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นทุกด้านมากที่สุด คือ ร้อยละ 77.1

สำหรับจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.6 ต้องการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่ดีกว่า สามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับเรื่องหรือประเด็นที่ควรจะมีการจัดไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.6 ต้องการให้มีการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานในเรื่อง การจัดสำนักงานให้เป็นศูนย์ 3 ศูนย์

เกี่ยวกับการจัดให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้การทำงานโดยทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์มาแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 98.7 เห็นว่า ควรจะมีการจัดให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาแล้ว และผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.8 ควรจะมีวิธีการโดยมอบหมายให้ผู้มีประสบการณ์เป็นผู้สอนงานให้บุคลากรใหม่เป็นเป็นผู้ฝึกงาน

7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ตารางที่ 33 ค่าร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1.1 ในสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน								
	- ควร	136	84.0	76	86.4	117	88.0	329	85.9
	- ไม่ควร	16	16.0	12	13.6	16	12.0	54	14.1
	1.2 กลุ่มข้าราชการที่ควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน								
	- กลุ่มระดับ 6-8	33	24.3	29	38.1	34	29.1	96	29.2
	- กลุ่มระดับ 4-5	30	22.0	24	31.6	39	33.3	93	28.3
	- กลุ่มระดับ 1-3	73	53.7	23	30.3	44	37.6	140	42.5
2	2.1 บุคลากรเคยได้รับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน								
	- เคย	92	56.8	52	59.1	95	71.4	239	62.4
	- ไม่เคย	70	43.2	36	40.9	38	28.6	144	37.6

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	2.2 ความพึงพอใจในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน								
	- มากที่สุด	22	23.9	11	21.2	16	16.8	49	20.5
	- มาก	53	53.6	27	51.9	61	64.2	141	59.0
	- น้อย	11	12.0	10	19.2	13	13.7	34	14.2
	- น้อยที่สุด	6	6.5	4	7.7	5	5.3	15	6.3
3	3.1 ความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน								
	- ต้องการ	123	75.9	53	60.2	88	66.2	264	68.9
	- ไม่ต้องการ	39	24.1	35	39.8	45	33.8	119	31.1
	3.2 การดำเนินการที่บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	- ให้มีการตรวจสอบหรือสอบถามบุคลากรเสียก่อน	74	60.2	36	67.9	58	65.9	168	63.6

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- มีการตรวจสอบเรื่องคุณภาพของคนและคุณภาพของงานให้สอดคล้องกัน	101	82.1	47	88.7	72	81.8	220	83.3
	- โยกย้ายตำแหน่งของบุคคลอยู่เป็นเวลานานและมีอิทธิพลที่ทำให้การปฏิบัติงานเสียหาย	71	57.7	34	64.1	57	64.8	162	61.4
	- ควรคำนึงถึงขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าของบุคลากร	1	0.8	1	1.9	1	1.1	3	1.1
	- ควรมีการย้ายบุคลากรระดับบริหารหรือหัวหน้างานเป็นชุด	2	1.6	1	1.9	0	0	3	1.1
	- มีการคัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงอายุราชการและเงินเดือน	0	0	0	0	2	2.3	2	0.8
	- จัดระบบข้อมูลบุคลากรโดยละเอียด	0	0	0	0	1	1.1	1	0.4

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 1-3 (N=162)		ระดับ 4-5 (N=88)		ระดับ 6-8 (N=133)		รวม (N=383)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	- เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติควรจะมีการเปลี่ยนแปลง 2-3 ปี/ครั้งเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น	2	1.6	0	0	0	0	2	0.8

จากตารางที่ 33 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.9 เห็นว่า ในสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยมีเหตุผลเรียงตามลำดับคือ เพื่อให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นหลายด้าน และสามารถทำงานแทนกันได้ (144) เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานและทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (56) ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (28) โยกย้ายคนที่อยู่นานทำให้เกิดอิทธิพลและเป็นผลเสียแก่การปฏิบัติงาน (21) เพื่อพัฒนาตนเอง (14) เพื่อประสิทธิภาพของงาน (9) เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (7)

สำหรับกลุ่มข้าราชการที่ควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.5 เห็นว่า ควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานในกลุ่มข้าราชการระดับ 1-3 โดยกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันคือ กลุ่มระดับ 1-3 และกลุ่มระดับ 6-8 เห็นว่า ควรโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของกลุ่มข้าราชการระดับ 1-3

ร้อยละ 57.7 และร้อยละ 37.6 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มระดับ 4-5 เห็นว่าควรจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของกลุ่มข้าราชการ ระดับ 6-8 มากที่สุด คือร้อยละ 38.1

เกี่ยวกับการเคยได้รับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.4 เคยได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.0 มีความพึงพอใจในระดับมาก

เกี่ยวกับความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.9 มีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.3 ต้องการให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานดำเนินการโดยก่อนจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้มีการตรวจสอบเรื่องคุณภาพของคนและคุณภาพของงานให้สอดคล้องกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรจากเอกสารของหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารของหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. เอกสารโครงการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 8 เล่ม

2. เอกสารแนวทางการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 5 เล่ม

3. โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 15 ชุด

4. เอกสารประกอบการประชุมข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 3 เล่ม

5. เอกสารประกอบการสัมมนาของหน่วยงาน จำนวน 3 เล่ม

ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาจากเอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

3.1 <u>การศึกษาปัญหา และการวิเคราะห์ปัญหา</u> พบประเด็นปัญหาคือ

3.1.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ศูนย์ 3 ศูนย์

1) ขาดบุคลากรที่จะบรรจุแต่งตั้งใหม่

2) บุคลากรที่มีอยู่เดิมขาดการพัฒนาเท่าที่ควร

3) ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ดำเนินการ

4) ขาดการสนับสนุนจากหน่วยเหนืออย่างต่อเนื่อง

5)ผู้บริหารบางส่วนขาดความกระตือรือร้นและไม่ตื่นตัว

6) บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในแนวเดียวกัน

3.1.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1) ข้าราชการพลเรือนส่วนมากขาดการพัฒนาจากหน่วยงานทุกระดับและส่วนกลางไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง

2) ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่เห็นความก้าวหน้าในสายงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากการบริหารงาน เป็นต้น

3) ข้าราชการตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ไม่มีการเตรียมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

4) บุคลากรบางตำแหน่งปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.2 <u>การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา</u> (แนวทางแก้ไขปัญหา)

3.2.1 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบาย ศูนย์ 3 ศูนย์

1) สร้างศักยภาพในการดำเนินการด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดประชุมสัมมนา การจัดทำเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้อง

2) สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ ด้วยการขยายอัตรากำลัง โดยเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุนให้มากขึ้น และผนึกกำลังกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1) พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) จัดระบบการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ชัดเจน

3) แต่งตั้งโยกย้ายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน โดยให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด

4) ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 <u>การกำหนดแผนพัฒนา</u>

3.3.1 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา แยกเป็น

1) วัตถุประสงค์ทั่วไป

- เพื่อให้สำนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- เพื่อให้เป็นองค์กรกลางของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์เฉพาะ

- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และเพิ่มพูนประสบการณ์แก่บุคลากร
- เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท โครงสร้างที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดใหม่

3.3.2 เป้าหมายการพัฒนา

1) ปรับปรุงโครงสร้างทั้งระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

2) ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของสำนักงานให้ชัดเจนและเหมาะสม ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3) ปรับปรุงอัตรากำลังและคุณภาพของบุคลากร

3.4 การดำเนินการพัฒนา

3.4.1 จัดให้มีการประชุมสัมมนา

3.4.2 จัดให้มีการฝึกอบรมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

3.4.3 สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม

3.4.4 ให้มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

3.4.5 จัดทัศนศึกษา ดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน

3.4.6 จัดกลุ่มสัมมนาปัญหาการทำงาน

3.4.7 จัดนิเทศงานและให้คำปรึกษาแนะแนว

3.4.8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ

3.4.9 นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3.5 การประเมินผลการพัฒนา

3.5.1 ประเมินก่อนเริ่มโครงการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบเอกสาร สังเกต สัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจความจำเป็น

3.5.2 ประเมินระหว่างดำเนินการ ใช้เครื่องมือประเมินเช่นเดียวกับการประเมินก่อนเริ่มโครงการ

3.5.3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ ใช้เครื่องมือเช่นเดียวกับการประเมินก่อนเริ่มโครงการ แต่เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลสำเร็จภาพรวมของโครงการ