



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาศาลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาศาลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีผลการวิเคราะห์การพัฒนาศาลากรตามกระบวนการพัฒนาศาลากร 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาศาลากร ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาศาลากร ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาศาลากร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาศาลากร 11 กิจกรรม (14 กิจกรรมย่อย) ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (2) การส่งไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน (3) การแนะนำชี้แจง (4) การสอนงาน (5) การมอบหมายงานใหม่ปฏิบัติ (6) การให้คำแนะนำปรึกษา (7) การประชุมชี้แจง (8) การฝึกปฏิบัติงาน (9) การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน (10) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (11) การโยกย้าย และขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศาลากร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและการร้อยละของบุคคลแบบสัณฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 68)				ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)			
		จก		ไม่จก		จก		ไม่จก		จก		ไม่จก		จก		ไม่จก	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.	การหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	64	94.12	4	5.88	95	86.36	15	13.64	319	91.14	31	8.86	478	90.53	50	9.47
6.	การวางแผนพัฒนา บุคลากร	64	94.12	4	5.88	97	88.18	13	11.82	307	87.71	44	12.57	468	88.64	60	11.36
9.	การฝึกอบรม	58	85.29	10	14.71	95	86.36	15	13.64	289	82.57	61	17.43	442	83.71	86	16.29
14.	การส่งไปศึกษา	65	95.59	3	4.41	102	92.73	8	7.27	310	88.57	40	11.43	477	90.34	51	9.66
16.	การส่งไปฝึกอบรม	65	95.59	3	4.41	103	93.63	7	6.37	325	92.86	25	7.14	493	93.37	35	6.63
18.	การส่งไปทำงาน	55	80.88	13	19.12	83	75.45	27	24.55	264	75.43	86	24.57	402	76.14	126	23.86
20.	การแนะนำชี้แจง	68	100	-	-	108	98.18	2	1.82	320	91.43	30	8.57	496	93.94	32	6.06
23.	การส่งงาน	64	94.12	4	5.88	105	95.45	5	4.55	320	91.43	30	8.57	489	92.61	39	7.39

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ข้อความ	ศป.จ.(N = 68)				ผช.ศป.จ.(N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)			
	จก		ไม่จก		จก		ไม่จก		จก		ไม่จก		จก		ไม่จก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
26. การมอบหมายงาน ใหม่ปฏิบัติ	68	100	-	-	104	94.55	6	5.45	332	94.86	18	5.14	504	95.45	24	4.55
29. การให้คำแนะนำ ปรึกษา	67	98.53	1	1.47	108	98.18	2	1.82	332	94.86	18	5.14	507	96.02	21	3.98
32. การประชุมชี้แจง	68	100	-	-	109	99.09	1	0.91	340	97.14	10	2.86	517	97.92	11	2.08
33. การฝึกปฏิบัติงาน	52	76.47	16	23.53	93	84.55	17	15.45	269	76.86	81	23.14	414	78.41	114	21.59
38. การจัดเอกสาร	62	91.18	6	8.28	99	90.00	11	10.00	291	83.14	59	16.86	452	85.61	76	14.39
40. การจัดคู่มือปฏิบัติงาน	51	75.00	17	25.00	97	88.18	13	11.82	296	84.57	54	15.43	444	84.09	84	15.91
42. การปรับเปลี่ยนหน้าที่	54	79.41	14	20.59	97	88.18	13	11.82	273	78.00	77	22.00	424	80.30	104	19.70
45. การโยกย้าย	53	77.94	15	22.06	93	84.55	17	15.45	274	78.29	76	21.71	420	79.55	108	20.45

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 68)				ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)			
		จัด		ไม่จัด		จัด		ไม่จัด		จัด		ไม่จัด		จัด		ไม่จัด	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
48.	การศึกษามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	62	91.18	6	8.82	102	92.73	8	7.29	278	79.43	72	20.57	442	83.71	86	16.29

จากตารางที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษา
ธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปรากฏว่า

การหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่
ร้อยละ 90.53 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดดำเนินการหาความร่วมมือในการ
พัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.64
ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กิจกรรมพัฒนาบุคลากร 11 กิจกรรม (14
กิจกรรมย่อย) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.71 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมฝึกอบรมในการ
พัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 90.34 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมส่งบุคลากร
ไปศึกษาในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.37 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรม
ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.14 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรม
ส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการแนะนำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.94 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมการแนะนำชี้แจง
ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.61 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมการดำเนินงาน ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการระดมหน่วยงานใหม่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.45 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรม การระดมหน่วยงานใหม่ปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการให้คำแนะนำปรึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.02 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรม การให้คำแนะนำปรึกษาในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.92 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมการประชุมชี้แจง ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.41 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติงาน ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการจัดเอกสาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อย 85.61 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมการจัดเอกสารให้ บุคลากรในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการจัดคู่มือปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.09 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดคู่มือปฏิบัติงานใหม่บุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.30 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมใหม่บุคลากรสับ เปลี่ยนหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยการโยกย้าย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.55 ทดพวาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดกิจกรรมใหม่บุคลากร

โยกย้ายในการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้ทบทวนแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.71 ทศวรรษว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จั๊กใหม่มีการติดตาม และประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศช.จ.		ผช.ศช.จ.		หน้าฝ่าย		รวม	
		(N = 64)		(N = 95)		(N = 319)		(N = 478)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ศึกษาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน	59	92.19	81	85.26	251	78.68	391	81.80
	ศึกษาจากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	50	78.13	70	73.68	191	59.87	311	65.06
	ศึกษาจากนโยบาย แผนงาน เป้าหมายของงานและวิธีปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่	45	70.31	66	69.47	154	48.28	265	55.44
	ศึกษาจากความต้องการของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรง	34	53.13	47	49.47	131	41.07	212	44.35
	ศึกษาจากความต้องการของหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายและผู้บริหาร	28	43.75	24	25.26	107	53.54	159	33.26
4.	การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานของท่าน ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	วิธีสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	53	82.81	76	74.74	224	70.22	348	72.80

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 64)		ผช.ศษ.จ. (N = 95)		หน.ฝ่าย (N = 319)		รวม (N = 478)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	คู่มือสารและหลักฐานการปฏิบัติงาน	51	79.60	68	71.58	154	48.28	273	57.11
	กำหนดมาตรฐานการทำงานและนำผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบ	25	39.06	40	42.11	96	30.09	161	33.68
	ประชุมหัวหน้าฝ่ายกำหนดนโยบายการทำงาน	54	84.38	61	64.21	199	62.38	314	65.69
	ส่งแบบสำรวจความต้องการ	19	29.69	17	17.89	52	16.30	88	18.41

จากตารางที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปรางค์กู่

เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.60 ทศมาทั้งคณะทำงานดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แต่ถ้ามองค่าเฉลี่ยของทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.06 ทศมาทั้งคณะทำงานดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.84 ทศมาผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการ และทั้งคณะทำงานดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.04 ทศมาทั้งคณะทำงานดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

สำหรับสิ่งที่ใช้ในการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.80 ทศมาศึกษาจากปัญหาในการปฏิบัติงาน

ส่วนวิธีดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.80 ทศมาใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 64)		ผช.ศษ.จ. (N = 97)		หน.ฝ่าย (N = 307)		รวม (N = 468)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6.	<u>การวางแผนพัฒนาบุคลากร</u> สำนักงานของท่านใคร่ขอหมาย ใหญ่ใคร่เป็นผู้ดำเนินการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ศึกษานิเทศก์จังหวัดดำเนินการเอง	33	51.56	47	48.45	89	28.99	169	36.11
	ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดดำเนินการ	31	48.44	48	49.48	114	37.13	193	41.24
	หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายดำเนินการในส่วนของตัวเอง	30	46.88	38	39.18	85	27.69	153	32.69
	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผลดำเนินการทั้งหมด	9	14.06	17	17.53	62	20.20	88	18.80
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปดำเนินการทั้งหมด	6	9.38	5	5.15	43	14.01	54	11.54
	คณะกรรมการดำเนินการ	33	51.56	52	53.61	172	56.03	257	54.91
7.	<u>การวางแผนพัฒนาบุคลากร</u> สำนักงานของท่านดำเนินการ อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	กำหนดของฝ่ายการพัฒนากำลังคน	39	60.94	65	67.01	178	57.98	282	60.26

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศธ.จ. (N = 64)		ผศ.ศธ.จ. (N = 97)		หน.ฝ่าย (N = 307)		รวม (N = 468)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	51	79.69	75	77.32	226	73.62	352	75.21
	กำหนดผู้รับผิดชอบ	48	75.00	74	76.29	213	69.38	335	71.58
	กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย	38	59.38	58	59.79	172	56.03	268	57.26
	กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล	39	60.94	54	55.67	157	51.14	250	53.42
	กำหนดโครงการตามแผนงาน	46	71.88	63	64.95	188	61.24	297	63.46
8.	<u>แผนพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของท่าน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดคืออะไร (ตอบได้เพียงข้อเดียว)</u>								
	เพื่อพัฒนาความตระหนัก เจตคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	54	84.38	86	88.66	257	83.71	397	84.83
	เพื่อเตรียมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่ง	-	-	-	-	10	3.26	10	2.14
	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสำนักงาน	10	15.62	11	11.34	40	13.03	61	13.03

จากตารางที่ 3 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร
ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

เกี่ยวกับผู้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.91 ทய่ว่าทั้งคณะทำงานดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร แต่ถา
จำแนกค่าของทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.56
ตอบว่าศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการเองและทั้งคณะทำงานดำเนินการวางแผน ผู้ช่วยศึกษา
ธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.61 ทย่ว่าทั้งคณะทำงานดำเนินการวางแผน
หัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.03 ทย่ว่าทั้งคณะทำงานดำเนินการวางแผน

สำหรับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่
ร้อยละ 75.21 ทย่ว่ากำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่
ร้อยละ 84.83 ทย่ว่าเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในการทำงานใหม่ประสิทธิภาพสูงขึ้น

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

ข้อ	ข้อความ	ศบ.จ. (N = 58)		ผช.ศบ.จ. (N = 95)		หน่วย (N = 289)		รวม (N = 442)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10	การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม สำนักงานของท่าน มีเหตุผลอะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากสถาบันการศึกษา ไม่สามารถทำงานได้	16	27.59	10	10.53	45	15.57	71	16.06
	ต้องการแก้ไขการทำงานของบุคลากรที่มีปัญหา	33	56.90	54	56.84	146	50.52	233	52.71
	เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	58	100	92	96.84	279	96.54	429	97.06
11.	การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม สำนักงานของท่าน จัดฝึกอบรมประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) การฝึกอบรมในรูปแบบพิเศษ	20	34.48	37	38.95	75	25.95	132	29.86

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศบ.จ. (N = 58)		ผช.ศบ.จ. (N = 95)		หน่วย (N = 289)		รวม (N = 442)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	การฝึกชมรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน	16	27.59	27	28.42	59	20.42	102	23.08
	การฝึกชมรมเสริมความสามารถของบุคลากรในงานที่ปฏิบัติ	54	73.10	84	88.42	268	92.73	406	91.86
	การฝึกชมรมหลักสูตรพิเศษ เช่น การรักษาความปลอดภัย	11	18.97	15	15.79	31	10.73	57	12.90
12.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกชมรม สำนักงานของท่าน</u> <u>ดำเนินการอย่างไร (ตอบได้เพียงข้อเดียว)</u>								
	สำนักงานดำเนินการเอง	40	68.97	60	63.16	191	66.09	291	65.84
	สำนักงานจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น	3	5.17	14	14.74	23	7.96	40	9.05
	สำนักงานจัดส่งบุคลากรไปร่วมฝึกชมรมในระดับเขตการศึกษา กรมหรือสถาบันภายนอก	15	25.86	21	22.10	75	25.95	111	25.11

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ.		ผษ.ศษ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
		(N = 58)		(N = 95)		(N = 289)		(N = 442)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
13.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม สำนักงานของท่าน</u> <u>คำนึงถึงอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</u>								
	ความจำเป็นในการฝึกอบรม	47	81.03	71	74.74	173	59.86	291	65.84
	หลักสูตรการฝึกอบรม	49	84.48	65	68.42	181	62.63	295	66.74
	ความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้	34	58.62	63	66.32	171	59.17	268	60.63
	ขนาดของกลุ่มบุคลากรและพื้นฐานความรู้ของกลุ่ม ที่เข้าฝึกอบรม	26	36.21	45	47.37	124	42.91	195	44.12

จากตารางที่ 4 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม

เกี่ยวกับเหตุผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.06 ทดพบว่าเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรมที่จัด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.86 ทดพบว่าเป็นการฝึกอบรมประเภทเสริมความสามารถของบุคลากรในงานที่ ปฏิบัติ

สำหรับการดำเนินการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.84 ทดพบว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการเอง

ส่วนในค่านองประกอบของการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.74 ทดพบว่าหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างแก่ค่าทดทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.48 ทดพบว่าหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ช่วยศึกษาธิการ จังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.74 ทดพบว่าความจำเป็นในการฝึกอบรม หัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.63 ทดพบว่าหลักสูตรการฝึกอบรม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 65)		นช.ศษ.จ. (N = 102)		หน.ฝ่าย (N = 310)		รวม (N = 477)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15.	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ สำนักงาน ของทางส่งบุคลากรไปศึกษาในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลา	50	76.92	78	76.47	230	75.31	363	76.10
	ศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน	61	93.85	92	90.02	240	77.42	393	82.39
	ศึกษาต่อต่างประเทศ	3	4.62	2	1.96	8	2.58	13	2.73
	ศึกษาต่อเป็นรายวิชา	12	18.46	16	15.69	45	14.52	73	15.30
	ศึกษาต่อภาคฤดูร้อน	12	18.46	41	40.20	68	21.94	121	25.37

จากตารางที่ 5 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร
โดยส่งไปศึกษา ปรากฏว่า

เกี่ยวกับลักษณะของการส่งบุคลากรไปศึกษาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.39 ทบว่าเป็นการศึกษาที่ออกไปประเทศนอกเวลาหรือใช้เวลา
บางส่วน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและการยลของบุคคลแบบสขตามที่จกคําเนินการพัฒนาศลากรโดยการสงไปฝึกขรม

ขอ	ขอความ	ศข.จ. (N = 65)		นข.ศข.จ. (N = 103)		หน.ฝ่าย (N = 325)		รวม (N = 493)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
17.	การพัฒนาศลากรโดยสงบุคคลกรไปฝึกขรม สํานักงาน ของทานสงบุคคลกรไปฝึกขรมในลักษณะใดมากที่สุด (คณใดเพียงขอเดียว)								
	สํานักงานของทานเห็นความจําเปนในการสงไปฝึกขรม หน่วยงานระดับเขตการศึกษา/ระดับกรม ขอใหสํานักงาน ของทานสงไปฝึกขรม	39	60.00	41	39.81	109	33.54	189	38.34
		26	40.00	62	60.19	216	66.46	304	61.66

จากตารางที่ 6 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ปรากฏว่า

เกี่ยวกับลักษณะของการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.66 ทดพบว่าเป็นการส่งบุคลากรไปในลักษณะที่หน่วยงานระดับเขตการศึกษา ระดับกรม ขอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดส่งไปฝึกอบรม แต่จากจำแนกค่าของทั้งสาม กลุ่มแล้วพบว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.00 ทดพบว่าเป็นในลักษณะที่สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเห็นความจำเป็นในการส่งไปฝึกอบรม ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.19 และหัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.46 ทดพบว่าเป็นในลักษณะที่หน่วยงาน ระดับเขตการศึกษา ระดับกรม ขอให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดส่งไปฝึกอบรม

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 55)		ผช.ศษ.จ. (N = 83)		หน.ฝ่าย (N = 264)		รวม (N = 402)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
19.	การพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ๆ สำนักงานของท่านส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานในลักษณะใดมากที่สุด (ตอบได้เพียงข้อเดียว)								
	สำนักงานของท่านเห็นความจำเป็นในการส่งไปปฏิบัติงาน หน่วยงานระดับเขตการศึกษา/ระดับกรม ขอให้สำนักงาน ของท่านส่งไปปฏิบัติงาน	49	89.09	66	79.52	189	71.59	304	75.62
		6	10.91	17	20.48	75	28.40	98	24.38

จากตารางที่ 7 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร
โดยการส่งบุคลากรไปปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับลักษณะของการส่งบุคลากรไปปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.62 ระบุว่า เป็นในลักษณะที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเห็นความจำเป็น
ในการส่งไปปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการแนะนำชี้แจง

ข้อ	ข้อความ	ศช.จ. (N = 68)		ผช.ศช.จ. (N = 108)		หน.ฝ่าย (N = 320)		รวม (N = 496)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการแนะนำชี้แจงแก่บุคลากร สำนักงาน</u> <u>ของท่านจัดในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</u>								
	แนะนำชี้แจงแก่ปฏิบัติงานใหม่	57	83.82	90	83.33	234	73.13	381	76.81
	แนะนำชี้แจงแก่ปฏิบัติงานภายหลังการปฏิบัติงาน เพื่อย้ำให้เกิดความรูความเข้าใจ	53	77.94	82	75.93	196	61.25	331	66.73
	แนะนำชี้แจงแก่ปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน	53	77.94	86	79.63	218	68.13	357	71.98
22.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการแนะนำชี้แจงแก่บุคลากร สำนักงาน</u> <u>ของท่านจัดทำอะไรมบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</u>								
	เตรียมผู้เข้ารับการแนะนำชี้แจง	28	41.48	43	39.81	91	28.44	162	32.66
	สอนงานหรือแนะนำชี้แจงแก่ปฏิบัติงาน	63	92.65	99	91.67	280	87.50	442	89.11
	ให้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามที่แนะนำชี้แจง	53	80.88	84	77.78	225	70.31	364	73.39
	ติดตามผลการแนะนำชี้แจง	52	76.47	84	77.78	196	61.25	332	66.94

จากตารางที่ 8 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการแนะนำชี้แจง

เกี่ยวกับลักษณะของการแนะนำชี้แจงแก่บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.81 ทบว่าเป็นในลักษณะการแนะนำชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่

สำหรับสิ่งที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจัดทำในการแนะนำชี้แจงแก่บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 89.11 ทบว่าสิ่งที่จัดทำคือผลงานหรือ แนะนำชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน

ข้อ	ข้อความ	ศธ.จ. (N = 64)		ผช.ศธ.จ. (N = 105)		หน.ฝ่าย (N = 320)		รวม (N = 489)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
24.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน</u> สำนักงานของท่าน <u>มีผู้ใดเป็นผู้สอนงาน</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ศึกษานิเทศก์จังหวัดสอนงานด้วยตนเอง	50	78.13	91	86.67	173	54.06	314	64.21
	ผช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้สอนงาน	54	84.38	101	96.19	205	64.06	360	73.62
	หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้สอนงานเจ้าหน้าที่ในฝ่าย	59	92.19	98	93.33	290	90.63	447	91.41
	ปฏิบัติงานด้วยกันสอนงานซึ่งกันและกัน	46	71.88	79	75.24	198	61.88	323	66.05
25.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน</u> สำนักงานของท่าน <u>ดำเนินการอย่างไร</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	เตรียมการสอนในเรื่องที่จะสอน	38	59.38	53	50.48	109	34.06	200	40.90
	ดำเนินการสอนตามที่เตรียมไว้	41	64.06	46	43.81	127	39.69	214	43.76
	มอบหมายงานให้รับการสอนปฏิบัติ	58	90.63	94	89.52	271	84.69	423	86.50
	ผู้สอนศึกษาค้นหาและประเมินผลการสอนงาน	56	78.13	71	67.62	183	57.10	304	62.17

จากตารางที่ 9 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน ปรากฏว่า

เกี่ยวกับผู้สอนงานในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.41 ทบว่าหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้สอนงานเจ้าหน้าที่ในฝ่าย แต่จากจำแนกค่าของทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.19 และหัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 90.63 ทบว่าหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้สอนงานเจ้าหน้าที่ในฝ่าย ส่วนผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.19 ทบว่าผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้สอนงาน

สำหรับขั้นตอนดำเนินการสอนงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.50 ทบว่าเป็นขั้นตอนมอบหมายงานให้ผู้รับการสอนปฏิบัติ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงาน

ข้อ	ข้อความ	ศธ.จ. (N = 68)		ผช.ศธ.จ. (N = 104)		หน.ฝ่าย (N = 332)		รวม (N = 504)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
27.	การพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงานใหม่ปฏิบัติ สำนักงาน ของท่ามมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ให้เขาประชุมแทน	67	98.53	99	95.19	309	93.07	475	95.25
	ให้เป็นวิทยากร	59	86.76	86	82.69	222	66.87	367	72.82
	ให้เขียนเอกสารทางวิชาการ	49	72.06	61	58.65	163	49.10	273	54.17
28.	การพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงานใหม่ปฏิบัติ สำนักงาน ของท่ามยึดหลักเกณฑ์อะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	มอบหมายงานตามลำดับการ เรียนรู้จากงานที่นำไปสู่งาน ที่ซับซ้อน	38	55.88	51	49.04	112	33.75	201	39.88
	มอบหมายงานในสายที่บุคลากรปฏิบัติอยู่	64	94.12	97	93.27	280	84.34	441	87.50
	มอบหมายงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้	58	85.29	86	82.69	250	75.30	394	78.17

จากตารางที่ 10 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดค่าเงินการพัฒนามูลค่าการ
โดยกรมแผนงานใหญ่ปฏิบัติ ปรากฏว่า

เกี่ยวกับลักษณะของการมณฑลงานใหญ่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.25 ทดสอบเป็นในลักษณะมณฑลงานใหญ่เข้าประชุมแทน

สำหรับหลักเกณฑ์ในการมณฑลงานใหญ่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.50 ทดสอบมณฑลงานใหญ่ในสายงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการให้คำแนะนำปรึกษา

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 67)		ผช.ศษ.จ. (N = 108)		หน.ฝ่าย (N= 332)		รวม (N= 507)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
30.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการให้คำแนะนำปรึกษา สำนักงาน</u> <u>ของท่านจัดให้คำแนะนำปรึกษาในกรณีใดเป็นส่วนใหญ่</u> (ตอบได้เพียงข้อเดียว)								
	กรณีปัญหา	40	59.70	60	55.56	208	62.65	308	60.75
	กรณีเร่งรัดคุณภาพงาน	27	40.30	48	44.44	124	37.35	199	39.25
31.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยการให้คำแนะนำปรึกษา สำนักงาน</u> <u>ของท่านมีผู้ใดเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ศึกษาธิการจังหวัด	63	92.65	102	94.44	286	86.04	451	88.95
	ผช่วยศึกษาธิการจังหวัด	63	92.65	102	94.44	291	87.65	456	89.94
	หัวหน้าฝ่ายต่างๆ	64	94.12	88	81.48	288	86.75	440	86.79

จากตารางที่ 11 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ค่าแนะนำปรึกษา ปรากฏว่า

เกี่ยวกับกรณีที่ให้ค่าแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.75 ทดพบว่าเป็นการให้ค่าแนะนำปรึกษาในกรณีปัญหา

ส่วนที่ให้ค่าแนะนำปรึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 89.94 ทดพบว่าผู้เชี่ยวชาญการศึกษาธิการจังหวัด แยกค่าตามค่าของคำตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม แล้วพบว่า การศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.12 ทดพบว่าหัวหน้าฝ่าย ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.44 และหัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.65 ทดพบว่าผู้เชี่ยวชาญการศึกษาธิการจังหวัด

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมชี้แจง

ข้อ	ข้อความ	ศธ.จ. (N = 68)		ผช.ศธ.จ. (N = 109)		หน.ฝ่าย (N = 340)		รวม (N = 517)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
33.	การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดประชุมชี้แจง สำนักงาน ของท่านกำหนดวัตถุประสงค์การประชุมไว้เพื่ออะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	เพื่อให้ข่าวสาร	64	94.12	72	66.06	229	67.35	365	70.60
	เพื่อชี้แจงให้เกิดความรูความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	67	98.53	106	97.25	323	95.00	496	95.94
	เพื่อชี้แจงข้อปฏิบัติระหว่างปฏิบัติงาน	57	83.82	86	78.90	240	70.59	383	74.08
34.	การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดประชุมชี้แจง สำนักงานของท่าน จัดประชุมชี้แจงบ่อยเพียงใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	จัดประชุมเป็นประจำทุกวัน	50	73.53	76	69.72	237	69.71	363	70.21
	จัดประชุมเป็นประจำทุกสัปดาห์	10	14.71	20	18.35	40	11.76	70	13.54
	จัดประชุมตามที่ต้องการตามสถานการณ์	64	94.12	93	85.32	266	78.24	423	81.82

จากตารางที่ 12 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการประชุมชี้แจง ปรากฏว่า

เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประชุมชี้แจงในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.94 ทศพวาทเพื่อชี้แจงให้เกิดความรูความเข้าใจในงาน ที่ปฏิบัติ

ส่วนกำหนดระยะเวลาที่จัดประชุมชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.82 ทศพวาทจัดประชุมทันทีที่ต้องการตามสถานการณ์

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 52)		ผช.ศษ.จ. (N = 93)		หน.ฝ่าย (N = 269)		รวม (N = 414)		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
36.	การพัฒนาบุคลากรโดยจัดใหม่บุคลากรที่ฝึกปฏิบัติงาน สำนักงานของท่านจัดในลักษณะใด (ตอบได้เพียงข้อเดียว)									
		ฝึกปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	48	92.30	90	96.77	260	96.65	398	96.14
	ฝึกปฏิบัติงานภายนอกหน่วยงาน	4	7.70	3	3.23	9	3.35	16	3.86	
37.	การพัฒนาบุคลากรโดยจัดใหม่บุคลากรที่ฝึกปฏิบัติงาน สำนักงานของท่านจัดใหม่บุคลากรฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)									
		งานด้านธุรการ	41	78.85	82	88.17	213	79.18	336	81.16
		งานด้านบุคคล	23	44.23	56	60.22	136	50.56	215	51.93
		งานด้านการเงินและบัญชี	41	78.85	76	81.72	184	68.40	301	72.71
		งานด้านการวางแผน	43	80.77	77	82.80	185	68.77	305	73.67

จากตารางที่ 13 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติงาน ปรากฏว่า

เกี่ยวกับลักษณะของการฝึกปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.14 ทอมว่าเป็นการฝึกปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

สำหรับเรื่องที่ฝึกปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.16 ทอมว่าฝึกปฏิบัติงานคานชุกรการ แต่ถาจำเนกค่าทอมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม แลวทอมว่า ศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.77 ทอมวางแผนคานการวางแผน ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.17 ทอมวางแผนคานชุกรการ หัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.18 ทอมวางแผนคานชุกรการ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดเอกสาร

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 62)		ผช.ศษ.จ. (N = 99)		หน.ฝ่าย (N = 291)		รวม (N = 452)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
39.	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยจัดเอกสารใหม่บุคลากรไคศึกษา</u> <u>สำนักงานของท่านดำเนินการอย่างไร</u> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	สำนักงานจัดทำขึ้นเอง	46	74.19	74	74.75	217	74.57	337	74.56
	ใช้เอกสารทางวิชาการของหน่วยงานส่วนกลาง	54	87.10	89	89.90	236	81.10	379	83.85
	ใช้วารสารทางวิชาการที่รับเป็นประจำ	29	46.77	54	54.55	81	27.84	164	36.28

จากตารางที่ 14 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดเอกสารให้บุคลากรได้ศึกษา ปรากฏว่า

เกี่ยวกับการดำเนินการให้มีเอกสารให้บุคลากรได้ศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.85 ทศพวสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดใช้เอกสารทางวิชาการของหน่วยงานส่วนกลาง

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดคู่มือปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 51)		ผศ.ศษ.จ. (N = 97)		หน.ฝ่าย (N = 296)		รวม (N = 444)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
41.	การพัฒนาบุคลากรโดยจัดคู่มือปฏิบัติงานใหม่บุคลากร สำนักงาน ของท่านดำเนินการอย่างไร (ตอบได้เพียงข้อเดียว) สำนักงานจัดทำขึ้นเองเป็นส่วนใหญ่ ใช้คู่มือปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่	17	33.33	31	31.96	112	37.84	160	36.04
		34	66.67	66	68.04	184	62.16	284	63.96

จากตารางที่ 15 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดให้มีปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา ปรากฏว่า

เกี่ยวกับการดำเนินการให้มีปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.96 ทบทวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหน้าที่

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 54)		ผช.ศษ.จ. (N = 97)		หน.ฝ่าย (N = 273)		รวม (N = 424)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
43.	การพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร สำนักงานของท่านดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ผู้บริหาร(ศึกษาธิการจังหวัด)ตัดสินใจเอง	40	74.07	86	88.66	214	78.39	340	80.19
	บุคลากรปฏิบัติงานเสนอขอสับเปลี่ยน	30	55.56	37	38.14	102	37.36	169	39.86
	เปลี่ยนตามมติหรือข้อตกลงของบุคลากรในสำนักงาน	38	70.37	46	47.42	125	45.79	209	49.29
44.	การพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร สำนักงานของท่านมีแนวปฏิบัติอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	สับเปลี่ยนหน้าที่โดยโอกาสตามความเหมาะสม	48	88.89	86	88.66	220	80.59	354	83.49
	กำหนดระยะเวลา(เทศม)ไว้แน่นอน	11	20.37	18	18.56	25	9.16	54	12.74
	สับเปลี่ยนหน้าที่ในกรณีเพื่อเตรียมเลื่อนตำแหน่ง	23	42.59	40	41.24	135	49.45	198	46.70

จากตารางที่ 16 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการปรับเปลี่ยนหน้าที่ ปรากฏว่า

เกี่ยวกับวิธีดำเนินการปรับเปลี่ยนหน้าที่บุคลากรในการพัฒนาบุคลากร
 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.19 ตอบว่าผู้บริหาร(ศึกษาธิการจังหวัด)ตัดสินใจ
 เองให้ปรับเปลี่ยนหน้าที่

สำหรับแนวปฏิบัติในเรื่องระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนหน้าที่บุคลากร
 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.49 ตอบว่ามีแนวปฏิบัติให้ปรับเปลี่ยนหน้าที่ได้
 ทุกโอกาสตามความเหมาะสม

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและการร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นการพัฒนามบุคลากรโดยการโยกย้าย

ข้อ	ข้อความ	ศบ.จ.		ผบ.ศบ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
		(N = 53)		(N = 93)		(N = 274)		(N = 420)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
46.	การพัฒนามบุคลากรโดยจัดให้มีการโยกย้ายบุคลากร สำนักงานของท่านดำเนินการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ผู้บริหาร(ศึกษาธิการจังหวัด)ตัดสินใจให้ย้าย	44	83.02	80	86.02	212	77.37	336	80.00
	บุคลากรปฏิบัติงานเสนอขอขยายเอง	40	75.67	63	67.74	179	65.33	282	67.14
	ขยายตามมติหรือขอตกลงของบุคลากรในสำนักงาน	16	30.19	24	25.81	51	18.61	91	21.67
47.	การพัฒนามบุคลากรโดยจัดให้มีการโยกย้ายบุคลากร สำนักงานของท่านมีแนวปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	โยกย้ายโดยทุกโอกาสตามความเหมาะสม	39	73.58	83	89.25	213	77.74	335	79.76
	กำหนดระยะเวลา(เทอม)ไว้แน่นอน	18	33.96	22	23.66	44	16.06	84	20.00
	โยกย้ายในกรณีเพื่อเตรียมเลื่อนตำแหน่ง	28	52.82	41	44.09	138	50.36	207	49.29

จากตารางที่ 17 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดดำเนินการพัฒนา
บุคลากรโดยการโยกย้ายบุคลากร ปรากฏว่า

เกี่ยวกับวิธีดำเนินการโยกย้ายบุคลากรในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.00 ทบว่าผู้บริหาร(ศึกษานิเทศก์)ตัดสินใจโยกย้าย
บุคลากร

สำหรับแนวปฏิบัติในเรื่องระยะเวลาในการโยกย้ายบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.76 ทบว่ามีแนวปฏิบัติให้โยกย้ายบุคลากรได้ทุกโอกาส
ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ศษ.จ. (N = 62)		ผช.ศษ.จ. (N = 102)		หน.ฝ่าย (N = 278)		รวม (N = 442)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
49.	สำนักงานของท่านจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)								
	ก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากร	37	59.68	63	61.76	115	41.37	215	48.64
	ระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร	44	70.90	74	72.55	141	50.72	259	58.60
	เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	52	83.87	87	85.29	212	76.26	351	79.41
	ประเมินผลกระทบจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	27	43.55	42	41.18	97	34.89	166	37.56
50.	สำนักงานของท่านได้นำผลจากการติดตามและประเมินผลไปวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไปเพียงใด (ตอบได้เพียงข้อเดียว)								
	มากที่สุด	9	14.52	20	19.61	34	14.23	63	14.25
	มาก	44	70.96	66	64.70	178	64.03	288	65.16
	น้อย	9	14.52	15	14.71	54	19.42	78	17.65
	น้อยที่สุด	-	-	1	0.98	11	3.96	12	2.71
	ไม่นำไปเลย	-	-	-	-	1	0.36	1	0.23

จากตารางที่ 18 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า

เกี่ยวกับลักษณะในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.41 ทดวนว่าเป็นการติดตามและประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

สำหรับการนำผลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในครั้งต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.16 ทดวนำไปใช้ ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จากการสอบถามแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์จังหวัด บุคลากรศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด สามารถสรุปสาระสำคัญโดยพิจารณาจากความถี่ ดังต่อไปนี้

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้
ขาดงบประมาณดำเนินการ (16) ขาดบุคลากรดำเนินการ (8) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (15) ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน (2) ส่วนกลางกำหนดการพัฒนาบุคลากรให้ (4) งานในหน้าที่อื่นมากไม่สามารถดำเนินการได้ (1) ขาดความรู้ความเข้าใจ (4)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้
ขาดงบประมาณดำเนินการ (15) ขาดบุคลากรดำเนินการ (9) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (12) ทำตามแผนของส่วนกลาง (2) งานในหน้าที่อื่นมากไม่สามารถดำเนินการได้ (6) ขาดความรู้ความเข้าใจ (17)

เกี่ยวกับเหตุผลที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม มีดังนี้
ขาดงบประมาณดำเนินการ (2) ขาดบุคลากรดำเนินการ (2) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (15) ทำตามโครงการของส่วนกลาง (20) งานในหน้าที่อื่นมากไม่สามารถดำเนินการได้ (2) ขาดความรู้ความเข้าใจ (20)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา มีดังนี้
บุคลากรมีไม่เพียงพอปฏิบัติงานส่งไปศึกษาทำไม่ได้ (10) บุคลากรไม่ผ่านการคัดเลือก (17) ผู้บริหารไม่สนับสนุน (12) บุคลากรไม่ประสงค์ไปศึกษาต่อ (12)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปฝึกอบรม มีดังนี้
บุคลากรมีปฏิบัติงานไม่เพียงพอส่งไปฝึกอบรมไม่ได้ (8) ขาดงบประมาณเป็นค่าใช้จ่าย (15) ผู้บริหารไม่สนับสนุน (7) หน่วยงานส่วนกลางให้ส่งไปฝึกอบรมอยู่แล้ว (5)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปปฏิบัติงาน มีดังนี้

บุคลากรมีปฏิบัติงานไม่เพียงพอส่งไปคนงานไม่ได้ (10) ขาดงบประมาณดำเนินการ
(82) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (34)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการแนะนำชี้แจง มีดังนี้
ขาดงบประมาณดำเนินการ (7) ขาดบุคลากรที่จะให้การแนะนำชี้แจง (9)
ขาดความรู้ความเข้าใจ (12) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (4)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน มีดังนี้
ขาดบุคลากรที่จะสอนงาน (3) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (2) ขาดความรู้
ความเข้าใจ (22) ใช้อุปกรณ์อื่นแทน (4) งานในหน้าที่อื่นมากจัดดำเนินการไม่ได้ (7)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
มีดังนี้

ขาดบุคลากรที่เหมาะสม (9) ขาดความรู้ความเข้าใจ (9) งานในหน้าที่อื่น
มากจัดดำเนินการไม่ได้ (3) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (3)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการให้คำแนะนำปรึกษา
มีดังนี้

ขาดงบประมาณดำเนินการ (7) ใช้อุปกรณ์อื่นแทน (7) ขาดความรู้ความเข้าใจ
(3) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (4)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมชี้แจง มีดังนี้
ขาดงบประมาณดำเนินการ (4) ใช้อุปกรณ์อื่นแทน (3) ผู้บริหารไม่เห็น
ความสำคัญ (4)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติงาน มีดังนี้
ขาดบุคลากรดำเนินงาน (32) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (11) งานในหน้าที่
อื่นมากจัดดำเนินการไม่ได้ (8) ขาดความรู้ความเข้าใจ (11) ใช้อุปกรณ์อื่นแทน (16)
หน่วยงานส่วนกลางจัดให้ (4) บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์แล้ว (32)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดเอกสารให้บุคลากรศึกษา
มีดังนี้

ใช้เอกสารส่วนกลาง (16) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (11) ไขกิจกรรมอื่นแทน
(17) ขาดความรู้อย่างเข้าใจในการจัดทำ (8) ขาดงบประมาณดำเนินการ (18)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้าน
ศึกษา มีดังนี้

ใช้สื่อส่วนกลาง (16) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (7) ไขกิจกรรมอื่นแทน (10)
งานในหน้าที่อื่นมากกว่าดำเนินการไม่ได้ (17) ขาดความรู้อย่างเข้าใจในการจัดทำ (8)
ขาดงบประมาณดำเนินการ (18)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้าน มีดังนี้
มีบุคลากรจำกัด (37) ขาดระบบและหลักเกณฑ์ที่แน่นอน (7) ผู้บริหารไม่เห็น
ความสำคัญ (16) จัดแล้วเกรงกระทบถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากร (16) ขาดความ
เข้าใจในการสืบเปลี่ยนหน้าที่ (28)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้าน มีดังนี้
ขาดระบบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน (26) จัดแล้วเกรงกระทบถึงขวัญและกำลังใจ
ของบุคลากร (18) บุคลากรมีจำกัด (36) บุคลากรไม่ประสงค์จะย้าย (8) ผู้บริหารไม่
เห็นความสำคัญ (4)

เกี่ยวกับเหตุผลที่ไม่จัดทำแผนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้าน มีดังนี้
ขาดบุคลากรดำเนินการ (25) ขาดความรู้อย่างเข้าใจ (20) ไม่มีแผนพัฒนา
บุคลากรจึงไม่ติดตามและประเมินผล (8) งานในหน้าที่อื่นมากกว่าดำเนินการไม่ได้ (24)
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ (9)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด โดยมีผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร
4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและคารอยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อ หัวข้อศึกษาปัญหา และอุปสรรคใน การพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ.(N = 68)		ผช.ศษ.จ.(N = 110)		หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)							
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร																
1. ความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ในการ หาความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	33	48.53	35	51.47	55	50.00	55	50.00	188	53.71	162	42.29	276	52.27	252	47.73
2. การเลือกใช้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม ในการหาความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	37	54.41	31	45.59	53	48.18	57	51.82	205	58.57	145	41.43	295	55.87	233	44.13

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	ศษ.จ.(N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)					
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. เวลาที่ใช้ในการหา ความจำเป็นใน การพัฒนามุขสภกร	49	72.06	19	27.94	62	56.36	48	43.64	217	62.00	133	38.00	328	62.12	200	37.88
4. งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ หาความจำเป็น ในการพัฒนามุขสภกร	24	32.29	44	64.71	30	27.27	80	72.73	112	32.00	238	68.00	166	31.44	362	68.56

จากตารางที่ 19 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จากกรทอขบแบบสอบถามของศึกษานิเทศกรจังหวัด ผู้ช่วยศึกษานิเทศกรจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศกรจังหวัด ปรากฏว่า

เกี่ยวกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 52.27) แต่ถาจำแนกค่าของของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศกรจังหวัด ทดขว่า เป็นปัญหา (ร้อยละ 51.47) ผู้ช่วยศึกษานิเทศกรจังหวัด ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 50) และเป็นปัญหา (ร้อยละ 50) หัวหน้าฝ่าย ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 53.71)

เกี่ยวกับการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 55.87) แต่ถาจำแนกค่าของของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศกรจังหวัด ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 54.41) ผู้ช่วยศึกษานิเทศกรจังหวัด ทดขว่า เป็นปัญหา (ร้อยละ 51.82) หัวหน้าฝ่าย ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 58.57)

เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดขว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 62.12)

สำหรับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดขว่า เป็นปัญหา (ร้อยละ 68.56)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ศษ.จ. (N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)					
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.	การวางแผนพัฒนาบุคลากร															
	5. การจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร															
	44	64.71	24	35.29	65	59.09	45	40.91	225	64.29	125	35.71	334	63.26	194	36.74
6.	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร															
	47	69.12	21	30.88	66	60.00	44	40.00	225	64.29	125	35.71	338	64.02	190	35.98

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ หัวข้อที่ศึกษาปัญหา และผลกระทบใน การพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ. (N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)					
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ใน การวางแผนพัฒนา บุคลากร	39	57.35	29	42.65	56	50.91	54	49.09	219	62.57	131	37.43	314	59.47	214	40.53
8. เวลาที่ใช้ในการ วางแผนพัฒนา บุคลากร	44	64.71	24	35.29	66	60.00	44	40.00	226	64.57	124	35.43	336	63.64	192	36.36
9. งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ วางแผนพัฒนา บุคลากร	21	30.88	47	69.12	29	26.36	81	73.64	101	28.86	249	71.14	151	28.60	377	71.40

จากตารางที่ 20 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์ ปรากฏว่า

เกี่ยวกับการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 63.26)

เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 64.02)

เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 59.47)

เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 63.64)

สำหรับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 71.40)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ศษ.จ. (N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)					
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หัวข้อที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร																
10. การกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	40	58.82	28	41.18	58	52.73	52	47.27	228	65.14	122	34.86	326	61.74	202	38.26
11. การจัดหาวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	35	51.47	33	48.53	56	50.91	54	49.09	199	56.86	151	43.14	290	54.92	238	45.08

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ หัวข้อที่ศึกษาปัญหา และอุปสรรคใน การพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ. (N = 68)				ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)			
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. เวลาที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากร	42	61.76	26	38.24	64	58.18	46	41.82	215	61.43	135	38.57	321	60.80	207	39.20
13. งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ดำเนินการพัฒนา บุคลากร	18	26.47	50	73.53	23	20.91	87	79.09	82	23.43	268	76.57	123	23.30	405	76.70
14. การจัดการระหว่าง ดำเนินการพัฒนา บุคลากร	49	72.06	19	27.94	65	59.09	45	40.91	222	63.43	128	36.57	336	63.64	192	36.36

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ หัวข้อที่ศึกษาปัญหา และอุปสรรคใน การพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ. (N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)		หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)							
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15. ความร่วมมือของ บุคลากรในระหว่าง ดำเนินการพัฒนา บุคลากร	49	72.06	19	27.94	60	54.55	50	45.45	217	62.00	133	38.00	326	61.74	202	38.26

จากตารางที่ 21 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ปรากฏว่า

เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 61.74)

เกี่ยวกับการจัดหาวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 54.92)

เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่า ไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 60.80)

เกี่ยวกับงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 76.70)

เกี่ยวกับการจัดการระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสาม กลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 63.64)

สำหรับความร่วมมือของบุคลากรในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 61.74)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ข้อ หัวข้อที่ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการ พัฒนาบุคลากร	ศษ.จ. (N = 68)				ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)			
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
16. การกำหนดหน้าที่ ติดตามและประเมิน ผล	42	61.76	26	38.24	62	56.36	48	43.64	237	67.71	113	32.29	341	64.58	187	35.42
17. การสร้างเครื่องมือ ในการติดตามและ ประเมินผล	33	48.83	35	51.47	40	36.36	70	63.64	182	52.00	168	48.00	255	48.30	237	51.70

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	ศษ.จ. (N = 68)		ผช.ศษ.จ. (N = 110)				หน.ฝ่าย (N = 350)				รวม (N = 528)					
	ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา		ไม่เป็นปัญหา		เป็นปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
18. หัวข้อศึกษาปัญหา และอุปสรรคใน การพัฒนามัคฉลกร	39	57.39	29	42.65	54	49.09	56	50.91	222	63.43	128	36.57	315	59.66	213	40.34
19. การวิเคราะห์ผล การติดตามและ ประเมินผลการ พัฒนามัคฉลกร	40	58.82	28	41.18	49	44.55	61	55.45	214	61.14	136	38.76	303	57.39	225	42.61
20. การนำผลจากการ ติดตามและประเมิน ผลไปใช้ในการวาง แผนพัฒนามัคฉลกร ในครั้งต่อไป	40	58.82	28	41.18	52	47.27	58	52.73	222	63.43	128	36.57	314	59.47	214	40.53

จากตารางที่ 22 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์
จังหวัด ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์ จังหวัด ปรางกว่า

เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 64.58)

เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 51.70) แต่ค่าจำแนกค่าของ
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ
51.47) ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 63.64) หัวหน้าฝ่าย
ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 52.00)

เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 59.66) แต่ค่าจำแนกค่าของของผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 57.39)
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 50.91) หัวหน้าฝ่าย ทดพบว่าไม่เป็น
ปัญหา (ร้อยละ 63.43)

เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 57.39) แต่ค่าจำแนกค่าของ
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ
58.82) ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 55.45) หัวหน้าฝ่าย
ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 61.14)

สำหรับภรณ์นำผลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร
ในครั้งต่อไป ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 59.47) แต่
ค่าจำแนกค่าของของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่มแล้วพบว่า ศึกษานิเทศก์ ทดพบว่า
ไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 58.82) ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ
52.73) หัวหน้าฝ่าย ทดพบว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 63.43)

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเป็นปัญหาและอุปสรรคในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ศธ.จ.		ผช.ศธ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.60	.63	2.67	.78	2.63	.69	2.63	.71
2.	การเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.81	.65	2.77	.62	2.68	.67	2.72	.67
3.	เวลาที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.89	.83	2.75	.69	2.63	.71	2.69	.72
4.	งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.02	.75	3.16	.75	3.05	.71	3.07	.73

จากตารางที่ 23 เป็นกรณีเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาและอุปสรรค
ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์จังหวัด
ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ระบุว่า เป็นปัญหา
และอุปสรรค ปรากฏว่า

ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.63$) การเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสม
ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.72$)
เวลาที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก
($\bar{x} = 2.69$) และงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 3.07$)

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเป็นปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ.		ผช.ศษ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5.	การจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.79	.71	2.60	.79	2.57	.74	2.60	.75
6.	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.67	.70	2.48	.78	2.62	.70	2.59	.71
7.	ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.97	.64	2.72	.68	2.74	.70	2.73	.67
8.	เวลาที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.54	.61	2.59	.75	2.69	.78	2.65	.75
9.	งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.09	.72	3.14	.68	3.00	.77	3.04	.71

จากตารางที่ 24 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ระบุว่าปัญหาและอุปสรรคปรากฏ

การจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.60$) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.59$) ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.73$) เวลาที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.65$) งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 3.04$)

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเป็นปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	ศษ.จ.		ผช.ศษ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10. การกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.68	.72	2.65	.65	2.79	.77	2.74	.73
11. การจัดหาวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่เหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร	2.88	.71	2.72	.71	2.64	.77	2.69	.72
12. เวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	2.77	.70	2.65	.76	2.75	.74	2.73	.72
13. งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.16	.62	3.14	.67	3.02	.68	3.06	.66
14. การจัดสรรระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.53	.74	2.64	.71	2.54	.75	2.56	.73
15. ความร่วมมือของบุคลากรในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.32	.72	2.50	.85	2.58	.78	2.53	.77

จากตารางที่ 25 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาแบบสอบถามของคณาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาศึกษาธิการจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ระบุว่า เป็นปัญหาและอุปสรรค ปรากฏว่า

การกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.74$) การจัดหาวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.69$) เวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.73$) งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 3.06$) การจัดการระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.56$) ความร่วมมือของบุคลากรในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก ($\bar{x} = 2.53$)

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเป็นปัญหาและอุปสรรคในการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ศษ.จ.		ผช.ศษ.จ.		หน.ฝ่าย		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
16. การกำหนดหน้าที่ติดตามและประเมินผล	2.70	.78	2.48	.80	2.68	.79	2.63	.79
17. การสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล	2.94	.60	2.70	.72	2.73	.76	2.75	.71
18. การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.97	.56	2.61	.83	2.59	.76	2.65	.79
19. การวิเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.04	.49	2.74	.74	2.60	.66	2.69	.68
20. การนำผลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป	2.68	.78	2.84	.76	2.78	.70	2.79	.74

จากตารางที่ 26 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการศึกษาค้นคว้าและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์ จังหวัด ที่ระบุว่าเป็นปัญหา และอุปสรรค ปรากฏว่า

การกำหนดผู้ทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าและประเมินผล เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดั้มาก ($\bar{x} = 2.63$) การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าและประเมินผล เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดั้มาก ($\bar{x} = 2.75$) การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็น ปัญหาและอุปสรรคในระดั้มาก ($\bar{x} = 2.65$) การวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาและอุปสรรคในระดั้มาก ($\bar{x} = 2.69$) การนำผลจาก การศึกษาค้นคว้าและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป เป็นปัญหาและ อุปสรรคในระดั้มาก ($\bar{x} = 2.79$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และหัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด สรุปสาระสำคัญโดยพิจารณาจากความเป็น

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

ควรขอมติให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในเรื่องการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (81) ข้าราชการควรมีความสำคัญในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (20) ควรจัดดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (15) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้จังหวัด (12) ควรตั้งคณะทำงานหรือฝ่ายฝึกอบรมในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด (9) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ควรจัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้จังหวัดอย่างเพียงพอ (9) ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน (6) และควรให้เขตการศึกษาเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดในเขต (1)

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

ควรวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เช่น แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี แผนพัฒนาบุคลากรตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี (16) ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่วางแผน (21) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ (7) ควรจัดบุคลากรตามวางแผนให้เพียงพอ (6) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์ควรมีแผนแม่บทในด้านการพัฒนาบุคลากร (2) เขตการศึกษาควรมีแผนพัฒนาบุคลากรภายในเขต (2) ผู้บริหารควรมีความสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากร (2)

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (78) ควรฝึกอบรมให้ความรู้แก่วิทยากรของจังหวัด (19) ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ (18) ควรใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆและหลายรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร (14) สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้จังหวัดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ (7) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร (3) ควรให้เขตการศึกษาเป็นหน่วยจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในเขต (2)

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

ควรดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (40) ควรนำผลจากการประเมินไปใช้อย่างจริงจัง (24) ควรสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลในแนวเดียวกันทุกจังหวัด (17) ควรฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้มีหน้าที่ประเมิน (12) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลให้จังหวัด (11) ควรจัดทำรายงานผลการประเมินทันทีหลังประเมินผลเสร็จสิ้น (11) ควรมีผู้รับผิดชอบในการประเมินที่แน่นอน (10) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (4) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรงบประมาณสำหรับติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ (1) ควรให้เขตการศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจังหวัดภายในเขตเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน (1)