

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือวิจัยจากแบบ
สัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 5

2.1 การศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

2.3 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร

2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา
บุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเอกสารในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา
บุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ สถานผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1
 ตารางที่ 1 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

	ผอ.ตชช.		ผช.ผอ.ตชช.		ต.น.จ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ

1. เทศ

- ชาย	6	100.00	10	83.33	5	83.33	8	66.67	13	54.46	42	70.00
- หญิง	0	0	2	16.67	1	16.67	4	33.33	11	45.84	18	30.00

2. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการตามยุติศึกษาจังหวัด	6	100.00	0	0	0	0	0	0	0	0	6	10.00
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการตามยุติศึกษาจังหวัด	0	0	12	100.00	0	0	0	0	0	0	12	20.00
- หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด	0	0	0	0	6	100.00	0	0	0	0	6	10.00
- หัวหน้าฝ่าย	0	0	0	0	0	0	12	100.00	0	0	12	20.00
- หัวหน้ากลุ่มงาน	0	0	0	0	0	0	0	0	24	100.00	24	40.00

3. อายุ

- 21 - 30 ปี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- 31 - 40 ปี	0	0	0	0	0	0	4	33.33	9	37.5	13	21.67

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์	ผ.ดช.		ผ.สอ.ดช.		ค.นง.		หน.สือ		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=24$	$N_1=60$	$N_2=60$		
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- 41 - 50 ปี	0	0	10	83.33	2	33.33	8	66.67	14	58.36	34	56.66
- มากกว่า 50 ปี	6	100.00	2	16.37	4	66.67	0	0	1	4.14	13	21.67
4. วิชาการศึกษาระดับสูง												
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- ปริญญาตรี	5	83.33	7	58.33	2	33.33	10	83.33	24	100.00	48	80.00
- ปริญญาโท	1	16.67	5	41.67	4	66.67	2	16.67	0	0	12	20.00
- ปริญญาเอก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ปัจจุบัน												
- 1-5 ปี	3	50.00	6	50.00	1	16.67	4	33.33	8	33.33	22	36.67
- 6-10 ปี	3	50.00	3	25.00	5	83.33	6	50.00	12	50.00	29	48.33
- 11-15 ปี	0	0	3	25.00	0	0	2	16.67	4	16.67	9	15.00
- มากกว่า 15 ปี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.00 ค่ารงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และหัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุมากกว่าระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.66 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.67 เท่ากัน มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 6 - 10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมามีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด พบว่า เป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ทุกคนมีอายุมากกว่า ร้อยละ 50.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ร้อยละ 83.33 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.37 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 41.67 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน

ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67

ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 66.67 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33

และในส่วนของกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.16 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.84 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.36 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตพจ.		พร.ผอ.ตพจ.		ทนาย		หนกตมงาน		รวม $N_t = 60$			
	$N_1 = 6$	$N_2 = 12$	$N_3 = 6$	$N_4 = 12$	$N_5 = 24$	$N_6 = 6$	$N_7 = 12$	$N_8 = 12$				
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
- สภาพและปัญหาของหน่วยงาน	3	50.00	3	50.00	3	50.00	8	66.67	12	50.00	32	53.00
- ผลการพัฒนาทางวิชาชีพที่เพียงพอ	0	0	3	25.00	2	33.33	4	33.33	2	8.33	11	18.33
- แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1	16.67	2	16.67	1	16.67	2	16.67	1	4.17	7	11.67
7.. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย												
การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษา												
จังหวัดตามลำดับความสำคัญ												
- การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ	4	66.67	9	75.00	6	100.00	9	75.00	18	75.00	46	76.66
ในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น	4	66.67	5	41.67	2	33.33	4	33.33	6	25.00	21	35.00
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	5	83.33	4	33.33	2	33.33	2	16.67	5	20.08	18	30.00
- การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2	33.33	1	8.33	1	16.67	0	0	2	8.33	6	10.00
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน												
8. ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญ												
ศึกษาจังหวัดหนองคายให้มีความรู้												
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร												

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	ผ.ตทอ. N ₁ =6	ผ.ร.ผ.อ.ตทอ. N ₁ =12	ก.น.จ. N ₃ =6	หน.ฝ่าย N ₄ =12	หน.ก.อ.งาน N ₅ =24	รวม N ₆ =60
จัดการความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ	ความถี่ ร้อยละ
- ไม่จัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	1 16.67	3 25.00	1 16.67	3 25.00	4 16.67	12 20.00
- จัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	5 83.33	9 75.00	5 83.33	9 75.00	20 83.33	48 80.00
ในกรณีที่มีการจัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีเหตุผลการจัดดังนี้						
- เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2 33.33	3 25.00	0 0	0 0	6 25.00	11 18.33
- เพื่อต้องการทราบปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุในการพัฒนาบุคลากร	5 83.33	8 66.66	5 83.33	8 66.66	15 62.50	41 68.33
- เพื่อต้องการทราบความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร	2 33.33	4 33.33	2 33.33	1 8.33	7 29.16	16 26.66

ตารางที่ 2 (ต่อ)

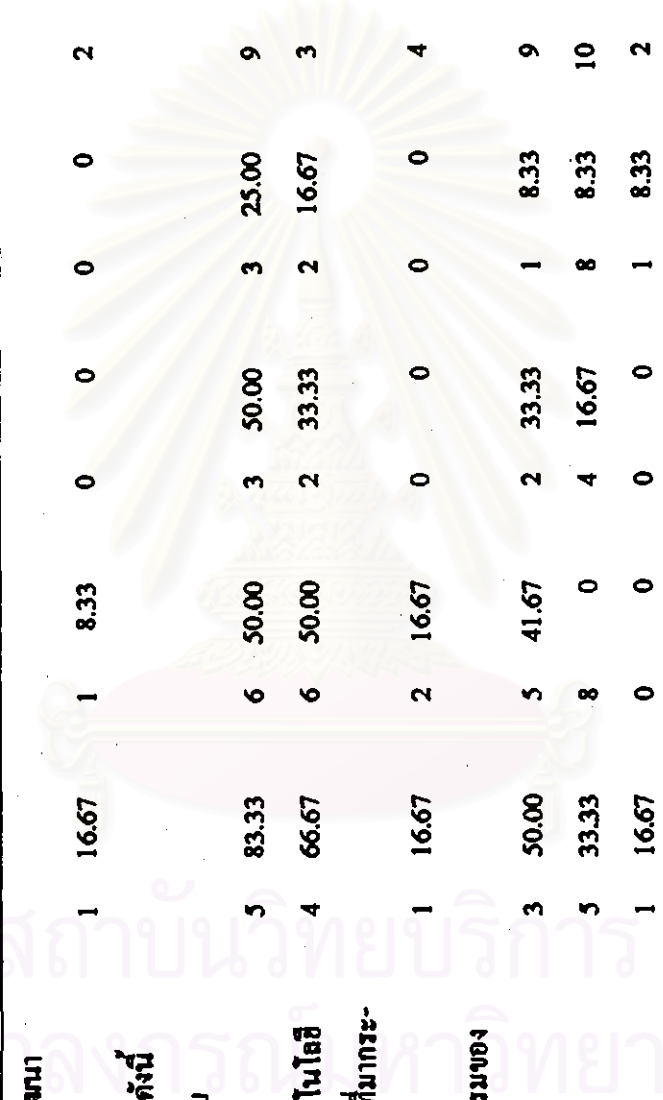
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ.		ผร.ผอ.สทอ.		คณ.จ.		หน.ม.อ.		หน.ก.อ.ม.งาน		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
จำนวนการเข้าเป็นในภาครพัฒนาบุคลากร	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=24$	$N_7=60$					
และมีวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดย												
- การสำรวจโดยวิธีการสังเกต	4	66.67	10	83.33	6	100.00	8	66.67	16	66.67	44	73.33
- การสำรวจโดยวิธีการสัมภาษณ์	1	16.67	5	41.67	4	66.67	5	41.67	9	37.50	24	40.00
- การประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้าหน่วยงาน	4	66.67	9	75.00	6	100.00	9	75.00	15	62.50	43	71.67
- การประเมินผลการทำงาน	5	83.33	3	25.00	5	83.33	3	25.00	8	33.33	24	40.00
- การศึกษาค้นคว้า	0	0	2	16.67	2	33.33	1	8.33	3	12.50	8	13.33
12. แหล่งข้อมูลที่หน่วยงานมาใช้ในการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนา												
- นโยบย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กร	4	66.67	6	50.00	6	100.00	5	41.67	12	50.00	33	55.00
- วิธีการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ	3	50.00	9	75.00	5	83.33	5	41.67	13	54.17	35	58.33
- ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ	1	16.67	5	41.67	3	50.00	1	8.33	7	29.17	19	31.66
- สภาพแวดล้อมขององค์กร	1	16.67	2	16.67	0	0	2	16.67	3	12.50	8	13.33

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ. N ₁ = 6	ผช.ผอ.ศทอ. N ₂ = 12	คณ.อ. N ₃ = 6	หน.ฝ่าย N ₄ = 12	หน.กลุ่มงาน N ₅ = 24	รวม N _T = 60						
ชั้นการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ						
และการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานตามอยู่ศึกษา จังหวัดหนองคาย												
- การวิเคราะห์ห้องกักการ	1	16.67	3	25	1	8.33	0	0	6	10.00		
- การวิเคราะห์ทำงานและผลการปฏิบัติงาน	5	83.33	8	66.67	4	66.67	9	75.00	21	87.50	47	78.33
- การวิเคราะห์บุคคล	3	50.00	5	41.67	2	33.33	4	33.33	6	25.00	20	33.33
13. หน่วยงานได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณา												
- ความจำเป็นในด้านความรู้ ทักษะ												
ทัศนคติ	5	83.33	7	58.33	4	66.67	2	16.67	5	20.83	21	35.00
- ความจำเป็นของกลุ่มหรือฝ่ายหรือระดับ												
ของบุคลากร	1	16.67	6	50.00	0	0	8	66.67	14	58.33	29	48.33
- ความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของปัญหา												
	3	50.00	3	25.00	3	50.00	1	8.33	7	29.17	17	28.33

ตารางที่ 2 (ต่อ)

จำนวนการพัฒนาศูนย์บริการ	ผ.ตท.		พร.มอ.ตท.		ท.จ.		หน.ฝ้าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=6$	$N_5=12$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$		
จำนวนการพัฒนาศูนย์บริการ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ความจำเป็นที่จะกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	1	8.33	0	0	0	0	2	8.33	4	6.66
- เจ้าหน้าที่งานจัดทำคำพิพากษา	5	83.33	6	50.00	3	50.00	3	25.00	9	37.50	26	43.33
- เจ้าหน้าที่งานที่จัดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กร	4	66.67	6	50.00	2	33.33	2	16.67	3	12.50	17	28.33
- เจ้าหน้าที่งานเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	1	16.67	2	16.67	0	0	0	0	4	16.67	7	11.66
- เจ้าหน้าที่งานตรวจสอบสถานะของบุคคลในองค์กร	3	50.00	5	41.67	2	33.33	1	8.33	9	37.50	20	33.33
- เจ้าหน้าที่งานปรับปรุงคุณภาพของงานเป็นหลัก	5	33.33	8	0	4	16.67	8	8.33	10	4.16	35	58.33
- การสร้างขวัญและกำลังใจ	1	16.67	0	0	0	0	1	8.33	2	8.33	2	3.33



จกตารางที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ขึ้นการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 6 การกำหนดคนโบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการกำหนดคนโบายการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 และไม่มีกำหนดคนโบาย คิดเป็นร้อยละ 15.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด กลุ่มหัวหน้าฝ่าย และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่ามีการกำหนดคนโบาย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ทุกคนระบุว่ามีการกำหนดคนโบาย

ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดคนโบายในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า เนื่องจากยึดคนโบายของกรมสามัญศึกษาเป็นหลัก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.67 รองลงมา ไม่ใช้หน้าที่ของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 5.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่ายึดคนโบายกรมสามัญศึกษาเป็นหลัก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 8.33 นอกนั้นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีการกำหนดคนโบาย ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พิจารณาจากภารกิจของกรมสามัญศึกษา มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาพิจารณาจากสภาพและปัญหาของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 53.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 7 การกำหนดคนโบายการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า การกำหนดคนโบายนั้นสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จะพิจารณาตามลำดับความสำคัญจะเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 76.66 รองลงมาคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่านโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้นจะให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ เพื่อต้องการทราบความรู้ ทักษะ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 8 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาพ

รวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 80.00 และไม่ได้จัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20.00 เมื่อกำหนดเป็นรายกลุ่มในทุกกลุ่ม ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่การจัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลถึงเหตุผลของการจัดว่า เพื่อต้องการทราบปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 68.33 รองลงมาได้แก่เพื่อต้องการทราบความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 26.66 จำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุถึงเหตุผลของการจัดว่า เพื่อต้องการทราบปัญหาหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุในการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.33 รองลงมาเพื่อต้องการทราบความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร และเพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 9 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการกำหนดเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา มีการกำหนดเพื่อศึกษาข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนและออกแบบแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 43.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่า เพื่อศึกษาข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนและออกแบบแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมาเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

และหลักการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีหลักการพิจารณาเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 58.33 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษา ระบุว่าหลักการพิจารณาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.33 เท่ากัน รองลงมาเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 10 การให้ความสำคัญในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษา ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ให้ความสำคัญในขั้นตอนการศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 56.67 และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 53.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า ให้ความสำคัญในขั้นการศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริงและการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความจำเป็น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน รองลงมาเป็นการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 11 ผู้ดำเนินการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้กำหนดคิดเป็นร้อยละ 46.66 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ส่วนวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่ามีวิธีการโดยการสำรวจโดยวิธีการสังเกต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาคือการประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 71.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่ามีการประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้าหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นการสำรวจโดยวิธีการสังเกต คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่ามีการประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้าหน่วยงาน เท่ากับการสำรวจโดยวิธีการสังเกตคิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน และในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่ามีการสำรวจโดยวิธีการสังเกต เท่ากับการประชุมปรึกษาหารือในระดับหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 12 แหล่งของข้อมูลที่นำมาใช้ศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 นำมาจากวิธีการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาจากนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแผนงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 55.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระบุว่า นำมาจากนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และ

แผนงานขององค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาได้แก่ วิธีการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 58.33 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ส่วนในประเด็นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าประเด็นการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์งาน และผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมาได้แก่การวิเคราะห์บุคคล คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 13 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พิจารณาจากความจำเป็นของกลุ่มหรือฝ่ายหรือระดับของบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมาพิจารณาจากความจำเป็นในด้านความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ คิดเป็นร้อยละ 35.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าพิจารณาความจำเป็นในด้านความรู้ทักษะ ทักษะ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 และ 58.33 ตามลำดับ รองลงมาพิจารณาจากความจำเป็นของกลุ่มหรือฝ่าย หรือระดับของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 50.00 ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด พิจารณาจากความจำเป็นในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 และรองลงมาพิจารณาจากความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ส่วนการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ระบุว่า คำนึงถึงปัญหาของงานเป็นหลัก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคำนึงถึงผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การ คิดเป็นร้อยละ 43.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า คำนึงถึงผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าคำนึงถึงปัญหาของงานเป็นหลักและคำนึงถึงผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน รองลงมาคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ คิดเป็นร้อยละ 41.67 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า คำนึงถึงผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและมาคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่า คำนึงถึงผลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การและคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ คิดเป็นร้อยละ 37.50 เท่ากัน รองลงมาคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มากกระทบองค์การคิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ และ ร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ศ.คจ.		ผ.ร.มอ.คจ.		ค.น.จ.		หน.ผ.ยช		หน.ค.ผู้มงาน		รวม	
	$N_1 = 6$	$N_2 = 12$	$N_3 = 6$	$N_4 = 12$	$N_5 = 6$	$N_6 = 12$	$N_7 = 24$	$N_8 = 60$				
พัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
14. หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร												
ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด												
- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร	5	83.33	9	75.00	5	83.33	10	83.33	19	79.17	48	80.00
- ไม่มีการวางแผน	1	16.67	3	25.00	1	16.67	2	16.67	5	20.83	12	20.00
ในกรณีที่ไม่มีการวางแผน												
- ไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน	0	0	1	8.33	0	0	1	8.33	2	8.33	4	6.67
- ขาดบุคลากรในการดำเนินการวางแผน	1	16.67	1	8.33	0	0	2	16.67	4	16.67	8	13.33
- ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	3	25.00	1	16.67	2	16.67	5	20.83	12	20.00
ในกรณีที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเป็น												
- โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี	4	66.67	5	41.67	4	66.67	7	58.33	15	62.50	37	61.67
- โครงการตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8	0	0	1	8.33	0	0	0	0	2	8.33	3	5.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ส.ต.		ผ.ร.ม.อ.ต.อ.		ค.น.จ.		ท.น.ก.อ.		ท.น.ก.อ.น.น.		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_1=12$	$N_2=24$	$N_1=60$	$N_2=60$		
จำนวนแผนการพัฒนากุศลกร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- เป็นโครงการเฉพาะกิจ	4	66.67	4	33.33	3	50.00	2	16.67	5	20.83	18	30.00
- ไม่ได้กำหนดเป็นโครงการเสริมการพัฒนากุศลกร	1	16.67	1	8.33	2	33.33	2	16.67	3	12.50	9	15.00
- ไม่มีการพัฒนาอย่างเป็นทางการ	1	16.67	3	25.00	0	0	1	8.33	4	16.67	9	15.00
แนะนำให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนากุศลกรมากำหนดในแผนการพัฒนากุศลกร โดย												
- กำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนา	1	16.67	2	16.67	4	66.67	1	8.33	5	20.83	13	21.67
- กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวางแผนพัฒนา	3	50.00	3	25.00	4	66.67	2	16.67	2	8.33	14	23.33
- กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา	5	83.33	8	66.67	2	33.33	4	33.33	13	54.17	32	53.33
- กำหนดเป็นหลักการและเหตุผลของโครงการ	4	66.67	7	58.33	3	50.00	4	33.33	9	37.50	27	45.00
15. หน่วยงานจัดให้มีการเตรียมการวางแผนพัฒนากุศลกร												
- ไม่ได้จัดเตรียมการวางแผน	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	3	12.50	6	10.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ตทอ.		พร.ผอ.ตทอ.		ค.น.จ.		หน.ฝ่.อ		หน.ก.อ.ม.ท.		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=12$	$N_6=6$	$N_7=12$	$N_8=12$	$N_9=24$	$N_{10}=60$		
จำนวนวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- จัดเตรียมการวางแผนการพัฒนา	5	83.33	7	50.00	5	66.67	9	58.33	16	62.50	42	70.00
ในกรณีที่มีการจัดเตรียม กำหนดการโดย												
- ทบถามความจำเป็นที่ต้องการในการพัฒนา	3	50.00	4	33.33	5	83.33	3	25.00	7	29.17	22	36.67
- ทบถามภารกิจที่เป็นปัญหา	3	50.00	4	33.33	3	50.00	4	33.33	12	50.00	26	43.33
- กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา	1	16.67	4	33.33	2	33.33	3	25.00	4	16.67	14	23.33
- ทบถามภารกิจที่เป็นปัญหา	2	33.33	1	8.33	2	33.33	1	8.33	5	20.83	11	18.33
- กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	4	66.67	4	33.33	3	50.00	4	33.33	10	41.67	25	41.67
16. หน่วยงานกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานตำรวจศึกษาจังหวัด												
- ไม่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย	1	16.67	2	0	0	0	4	0	4	8.33	11	18.33
- กำหนดจุดมุ่งหมาย	5	83.33	10	66.67	6	50.00	8	41.67	20	45.83	49	81.67

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตจ.อ.		ผร.ผอ.ตจ.อ.		ค.น.จ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
ข้าราชการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ในกรณีที่กำหนดขุมมุ่งหมายในการพัฒนา												
กำหนดโดย												
- เพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับ	1	16.67	7	58.33	3	50.00	4	33.33	8	33.33	23	38.33
- ผู้บริหาร	0	0	1	8.33	2	33.33	1	8.33	0	0	4	6.67
- หัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้า												
หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด	3	50.00	3	25.00	5	83.33	4	33.33	9	37.50	24	40.00
- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	5	83.33	8	66.67	5	83.33	4	33.33	15	62.50	37	61.67
- เพื่อพัฒนางาน	5	83.33	6	50.00	2	33.33	5	41.67	13	54.17	31	51.67
- เพื่อพัฒนาองค์กร	0	0	3	25.00	3	50.00	2	16.67	8	33.33	16	26.67
17. ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผน												
งานโครงการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน												
ตามวิทยุศึกษาจังหวัด												
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	1	16.67	0	0	1	16.67	0	0	0	0	2	3.33
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาวิชาการ	2	33.33	2	16.67	2	33.33	3	25.00	3	12.50	13	21.67

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ต.ตง.		ผ.ร.ผ.ต.ตง.		ค.บ.อ.		ท.น.เฝ้า		ท.น.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_1=12$	$N_2=24$	$N_1=60$	$N_2=60$		
ชั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนงาน	2	33.33	1	8.33	1	16.67	2	16.67	1	4.17	7	11.67
- หัวหน้ากลุ่มงานที่ดำเนินงานดำเนินการเอง	4	66.67	5	41.67	3	50.00	6	50.00	13	54.17	30	50.00
- หัวหน้ากลุ่มงานบุคลากร	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	0	0	3	5.00
- ศึกษานิตเทศก์จังหวัด	0	0	1	8.33	3	50.00	0	0	1	4.17	5	8.33
และการกำหนดวัตถุประสงค์ประกันแผน												
งาน/โครงการพัฒนาบุคลากรโดยอัติหลัก												
การ												
- สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลัก	5	83.33	7	58.33	5	83.33	5	41.67	13	54.17	35	58.33
ของหน่วยงาน												
- สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ	3	50.00	7	58.33	5	83.33	5	41.67	8	33.33	28	46.67
กำหนดวัตถุประสงค์												
- วัตถุประสงค์ได้	2	33.33	3	25.00	3	50.00	4	33.33	2	8.33	14	23.33
- มีความเป็นไปได้สูง	2	33.33	2	16.67	3	50.00	3	25.00	6	25.00	16	26.66
- จัดแผนเฉพาะเจาะจง	1	16.67	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.67

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ.		พร.ผอ.ศทอ.		ค.น.จ.		หน.ผ.อ.		หน.ก.ผู้แทน		รวม	
	$N_1 = 6$	$N_2 = 12$	$N_3 = 12$	$N_4 = 6$	$N_5 = 6$	$N_6 = 12$	$N_7 = 12$	$N_8 = 24$	$N_9 = 60$			
ข้าราชการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
18. หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานตามคู่มือศึกษาจังหวัดเป็นการพัฒนา												
- เพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่	1	16.67	2	16.67	2	33.33	3	25.00	3	12.50	11	18.33
- เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในสำนักงานผู้รักษาระยะ และทัศนคติ	5	83.33	9	75.00	5	83.33	7	58.33	17	70.83	43	71.67
- เพื่อพัฒนาสาขาอาชีพเพื่อเตรียมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	1	16.67	2	16.67	0	0	1	8.33	2	8.33	6	10.00
- เพื่อสร้างสรรคและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	4	66.67	8	66.67	3	50.00	6	50.00	11	45.83	32	53.33
- เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร	0	0	1	8.33	0	0	1	8.33	1	4.17	3	5.00

19. หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางเนื้อหาหรือหลักสูตรของแผนงาน/โครงการพัฒนา

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ.		ผร.มอ.ศทอ.		กน.จ.		หน.ฝ้าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จำนวนบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
บุคลากร โดยต้น												
- เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา	5	83.33	7	58.33	3	50.00	8	66.67	15	62.50	38	63.33
- เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3	50.00	9	75.00	2	33.33	6	50.00	14	58.33	34	56.67
- เพื่อความถูกต้องและทันสมัย	2	33.33	5	41.67	1	16.67	3	25.00	8	33.33	19	31.67
20. หน่วยงานเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร โดย												
- การให้การอบรมผู้เป็นรายบุคคล	4	66.67	10	83.33	4	66.67	6	50.00	18	75.00	42	70.00
- การให้การอบรมผู้เป็นรายกลุ่ม	3	50.00	8	66.67	0	0	6	50.00	9	37.50	26	43.33
- การให้การอบรมผู้ตัวตนเอง	2	33.33	9	75.00	3	50.00	3	25.00	16	66.67	33	55.00
และเลือกเทคนิควิธีหรือกิจกรรมในการพัฒนา โดย												
- การศึกษาตัวตนเอง	3	50.00	9	75.00	2	33.33	2	16.67	8	33.33	24	40.00
- การบรรยายหรือการสนทนา	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	1	4.17	4	6.67

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ.		ผช.ผอ.สทอ.		ค.น.จ.		ท.น.ย.		หนก.อำนวยการ		รวม	
	N ₁ =6	N ₂ =12	N ₁ =12	N ₂ =6	N ₁ =6	N ₂ =12	N ₁ =24	N ₂ =60				
ข้าราชการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- การประชุมหารือ	4	66.67	7	58.33	1	16.67	3	25.00	10	41.67	25	41.67
- การเขียนร่างคู่มือระเบียบ	4	66.67	11	91.67	4	66.67	5	41.67	14	58.33	38	63.33
21. การเลือกจัดการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด												
- การพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน	5	83.33	9	75.00	5	83.33	7	58.33	18	75.00	44	73.33
- การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาทำงานและเลือก ไร่กิจกรรม	5	83.33	6	50.00	2	33.33	5	41.67	11	45.83	29	48.33
- การหมุนเวียนงาน	1	16.67	5	41.67	3	50.00	1	8.33	6	25.00	16	26.67
- การสอนงาน	5	83.33	10	83.33	5	83.33	7	58.33	22	91.67	49	81.66
- การศึกษาดูงานและศึกษางานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	5	83.33	7	58.33	3	50.00	5	41.67	10	41.67	30	50.00
- การฝึกอบรม	5	83.33	4	33.33	1	16.67	0	0	4	16.67	14	23.33
- การร่วมการสัมมนา	3	50.00	3	25.00	1	16.67	1	8.33	4	16.67	12	20.00
- การศึกษาต่อ	3	50.00	5	41.67	0	0	0	0	1	4.17	9	15.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ.		ผร.ผอ.สทอ.		ค.น.จ.		ท.น.ฝ่าย		ท.น.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=12$	$N_8=24$	$N_9=60$			
ชั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- จากกรมสามัญศึกษา	5	83.33	8	66.67	1	16.67	6	50.00	17	70.83	37	61.67
- จากคณะกรรมการข้าราชการครู	2	33.33	3	25.00	3	50.00	2	16.67	10	41.67	20	33.33
- จากสถาบันวิชาชีพ	1	16.67	2	16.67	2	33.33	2	16.67	4	16.67	11	18.33
ในส่วนของวิทยากรมีการพิจารณาคุณสมบัติ												
โดยเลือก												
- มีความรู้ดีเท่ากับเนื้อหา	5	83.33	10	83.33	4	66.67	8	66.67	19	79.17	46	76.67
- เข้าใจผู้เรียน	1	16.67	1	8.33	1	16.67	1	8.33	3	12.50	7	11.67
- มีศักยภาพในการสื่อสาร	3	50.00	2	16.67	1	16.67	2	16.67	3	12.50	11	6.60
- สื่อมโยงเนื้อหาให้ปฏิบัติได้จริง	5	83.33	8	66.67	4	66.67	6	50.00	14	58.33	37	61.67
ในส่วนกรรพชากรที่เป็นสถานที่พิจารณา												
แหล่งที่จัด												
- จัดภายในหน่วยงาน	5	83.33	5	41.67	3	50.00	6	50.00	13	54.17	32	53.33
- หน่วยงานหรือสถาบันพัฒนาบุคลากร	0	0	0	0	1	16.67	1	8.33	0	0	2	3.33
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	16.67	8	66.67	3	50.00	3	25.00	10	41.67	25	41.67
- โรงเรียน/สถานที่เอกชน	2	33.33	2	16.67	1	16.67	3	25.00	7	29.17	15	25.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทศ.		พร.ผอ.สทศ.		คณ.อ.		ทนายอ.		หน.กุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จัดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ทรัพยากรที่เป็นสถานที่ที่มีหลักการพิจารณา												
เลือกสถานที่จาก												
- งบประมาณของการพัฒนาบุคลากร	5	83.33	10	83.33	5	83.33	5	41.67	17	70.83	42	70.00
- ระยะเวลาการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	5	41.67	1	16.67	0	0	6	25.00	13	21.67
- ระเบียบและค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการ	3	50.00	2	16.67	1	16.67	0	0	2	8.33	8	13.33
พัฒนา	2	33.33	4	33.33	2	33.33	3	25.00	8	33.33	19	31.67
- จำนวนผู้เข้ารับการ	5	83.33	8	66.67	2	33.33	3	25.00	3	12.50	21	35.00
พัฒนา	2	33.33	3	25.00	2	33.33	0	0	1	4.17	8	13.33
- วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนา												
- เรื่องที่จัดการพัฒนาบุคลากร												
ทรัพยากรที่เป็นสื่อทัศนูปกรณ์มีการพิจารณาแหล่งที่มา												
- ใช้ของหน่วยงาน	3	50.00	7	58.33	5	83.33	4	33.33	11	45.83	30	50.00
- ยืมของหน่วยงานที่ใกล้ชิด	1	16.67	6	50.00	2	33.33	2	0	3	12.50	14	23.33
- ใช้ของสถานที่ที่หน่วยงานไปพัฒนา	5	83.33	7	58.33	4	66.67	3	25.00	8	33.33	27	45.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สตอ.		พร.ผอ.สตอ.		คา.อ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	$N_1=6$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_3=12$	$N_4=24$	$N_4=60$				
และมีหลักการพิจารณาใช้เทคนิคที่สมบูรณ์												
- กำกับถึงคุณภาพ	5	83.33	9	75.00	3	50.00	10	83.33	15	62.50	42	70.00
- อยู่ในสภาพใช้การได้ดี	3	50.00	6	50.00	3	50.00	6	50.00	5	20.83	23	38.33
- ความสอดคล้องกับ เทคนิคหรือวิธีการพัฒนาแต่ละหัวข้อวิชา	1	16.67	2	16.67	0	0	5	41.67	2	8.33	10	16.67
- ขนากงอยู่ ี่รับการพัฒนาศัพท์อากรที่เป็นงบประมาณเมื่อพิจารณาแหล่งที่มา	3	50.00	1	8.33	1	16.67	2	16.67	4	16.67	11	18.33
- จากงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจัดให้	4	66.67	7	58.33	6	100.00	6	50.00	15	62.50	38	63.33
- จากงบประมาณที่หน่วยงานอื่นส่งตรงให้	4	66.67	6	50.00	2	33.33	2	16.67	10	41.67	24	40.00
- จากเงินนอกงบประมาณและมีหลักการใช้งบประมาณ	5	83.33	7	58.33	4	66.66	3	25.00	9	37.50	28	46.67
- จากจำนวนงบประมาณที่ได้รับ	5	83.33	10	83.33	2	33.33	3	25.00	11	45.83	31	51.67

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ต.ตจ.		ผ.ร.ผ.อ.ตจ.		ค.จ.		ท.น.ฟ.อ.		ท.น.ก.อ.น.น.		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=12$	$N_6=24$	$N_7=24$	$N_8=60$		
จำนวนวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- กำหนดบทบาทวิชาการ	2	33.33	7	58.33	5	83.33	5	41.67	8	33.33	27	45.00
- กำหนดสถานที่พัฒนาบุคลากร	4	66.67	7	58.33	3	50.00	4	33.33	5	20.83	23	38.33
- กำหนดรูปแบบการฝึกอบรม	0	0	4	33.33	2	33.33	3	25.00	4	16.67	13	21.67
- ลักษณะการฝึกอบรม	4	66.67	3	25.00	2	33.33	0	0	2	8.33	11	18.33
- ระยะการฝึกอบรม	2	33.33	5	41.67	3	50.00	0	0	2	8.33	12	20.00

จากตารางที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน
 สภามัธยมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ชั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 14 การวางแผนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า
 สำนักงานสภามัธยมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ
 80.00 มากที่สุดรองลงมาคือไม่ได้กำหนดแผนพัฒนาไว้ คิดเป็นร้อยละ 20.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม
 ทุกกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่ไม่ได้วางแผนไว้ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ไม่มีงบประมาณใน
 การพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาขาดบุคลากรในการดำเนินการวางแผน
 คิดเป็นร้อยละ 13.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสภามัธยมศึกษาจังหวัด ระบุ
 ว่าไม่มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และขาดบุคลากรในการดำเนินการวางแผน มากที่สุด
 คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสภามัธยมศึกษาจังหวัด ระบุว่า ไม่มีงบ
 ประมาณในการพัฒนาบุคลากร มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาขาดบุคลากรในการ
 ดำเนินการวางแผน และไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 8.33 เท่ากัน ในกลุ่ม
 หัวหน้าฝ่าย ระบุว่า ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และขาดบุคลากรในการดำเนินการวางแผน
 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน รองลงมาไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน คิด
 เป็นร้อยละ 8.33 นอกนั้นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการจัดทำแผน ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้
 ข้อมูลว่า สำนักงานสภามัธยมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการ
 ประจำปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมาจัดทำเป็นโครงการเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ
 30.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสภามัธยมศึกษาจังหวัด ระบุว่าจัดทำเป็นโครงการ
 ในแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดทำเป็นโครงการเฉพาะกิจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่า
 กัน รองลงมา ไม่ได้กำหนดเป็นโครงการแต่มีการพัฒนาบุคลากร และไม่มีการพัฒนาอย่างเป็นทางการ
 คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่า จัดทำเป็นโครงการในแผน
 ปฏิบัติการประจำปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาจัดทำเป็นโครงการเฉพาะกิจและไม่
 ได้กำหนดเป็นโครงการแต่มีการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน นอกนั้นระบุ
 ลักษณะเดียวกับภาพรวม

และมีการนำความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรโดย
 สำนักงานสภามัธยมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา
 บุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมานำมากำหนดเป็นหลักการและเหตุผลของ
 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 45.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า

กำหนดกลุ่มเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวางแผนพัฒนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมากำหนดเป็นหลักการและเหตุผลของโครงการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายระบุว่ากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา บุคลากรและกำหนดเป็นหลักการและเหตุผลของโครงการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่า กัน รองลงมากำหนดกลุ่มเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนในกลุ่ม อื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 15 การจัดให้มีการเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า มีการจัดเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา ไม่ได้มีการจัดเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีการจัดเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ ข้อมูลว่า ดำเนินการโดยทบทวนภารกิจที่เป็นปัญหา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมา กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 36.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการ สำนั กศึกษาจังหวัด ระบุว่า จัดเพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อย ละ 66.67 รองลงมาจัดเพื่อทบทวนภารกิจที่เป็นปัญหา และทบทวนความจำเป็นที่ต้องการในการ พัฒนา คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการศึกษาจังหวัดระบุว่าทบทวนภารกิจที่ เป็นปัญหา เพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทบทวนความจำเป็นที่ต้องการในการพัฒนา และกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน รองลงมา ทบทวนภารกิจที่เป็นปัญหา คิดเป็นร้อยละ 8.33 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัดระบุว่าทบทวนความ จำเป็นที่ต้องการในการพัฒนา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาเพื่อทบทวนภารกิจที่เป็น ปัญหาและเพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน และหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าจัดเพื่อทบทวนภารกิจที่เป็นปัญหาและกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 16 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ ข้อมูลว่าสำนักงานศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเน้น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.67 รองลงมาไม่ได้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 18.33 เมื่อจำแนกเป็น รายกลุ่มทุกกลุ่ม ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ในกรณีกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูล กำหนดโดยเพื่อพัฒนางาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมาเพื่อพัฒนาบุคลากร คิดเป็น

ร้อยละ 38.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่ม ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่ากำหนดเพื่อพัฒนาบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 และ 50.00 ตามลำดับ รองลงมาเพื่อพัฒนางาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ 33.33 ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีการพัฒนาบุคคลมีการในระดับใดนั้น ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พัฒนาบุคคลในระดับเจ้าหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมาเพื่อพัฒนาบุคคลในระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 40.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด และกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าเพื่อพัฒนาบุคคลในระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด เท่ากับการพัฒนาบุคคลในระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และ 33.33 ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 17 ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จะให้หัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาหัวหน้าฝ่ายพัฒนาวิชาการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 21.27 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

และหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีหลักการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาให้สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนด คิดเป็นร้อยละ 46.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด กลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด และหัวหน้าฝ่าย ระบุว่า สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของหน่วยงาน สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33, 83.33 และ 41.67 ตามลำดับ เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 18 การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาเพื่อสร้างสรรคและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 53.33 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในทุกกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 19 การกำหนดแนวทางเนื้อหาหรือหลักสูตรของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 กำหนดเพื่อตอบสนององวัตถุประสงค์ของแผน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 56.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาเพื่อตอบสนององวัตถุประสงค์ของแผน คิดเป็นร้อยละ 50.00 นอกนั้น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 20 การเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ใช้วิธีการให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาใช้วิธีการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 55.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าให้การการเรียนรู้เป็นรายบุคคล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาเป็นการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายระบุการให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเท่ากับการให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ส่วนการเลือกเทคนิควิธี ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ใช้วิธีการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 41.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าใช้วิธีการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ใช้วิธีการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาใช้วิธีการบรรยายหรือการสอน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุใช้วิธีการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาใช้วิธีการบรรยายหรือการสอน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มอื่นๆ ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 21 การเลือกการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ดำเนินการโดยการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา ดำเนินการโดยการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า ดำเนินการโดยการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานและ

การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

และการเลือกใช้กิจกรรมการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ใช้กิจกรรมการสอนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.66 รองลงมาใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานและศึกษางานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 50.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุใช้กิจกรรมการสอนงาน และการศึกษาดูงานและศึกษางานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าใช้วิธีการสอนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา การกิจกรรมการศึกษาดูงานและศึกษางานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และการหมุนเวียนงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 22 การกำหนดทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาแหล่งที่มา และคุณสมบัติเป็นหลัก

ในกรณีที่เป็นทรัพยากรบุคคลได้แก่วิทยากรมีการพิจารณาแหล่งที่มาในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 กำหนดวิทยากรมาจากภายในหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาจากกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ 61.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าใช้วิทยากรจากภายในหน่วยงานและจากกรมสามัญศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

คุณสมบัติของวิทยากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 เลือกวิทยากรมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมา เลือกลักษณะที่เชื่อมโยงเนื้อหาให้ปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ 61.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าเลือกคุณสมบัติมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา และเชื่อมโยงเนื้อหาให้ปฏิบัติได้จริง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 และ 66.67 เท่ากันตามลำดับ ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีทรัพยากรที่เป็นสถานที่เมื่อพิจารณาแหล่งที่จัดดำเนินการในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดภายในหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาจัดในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 41.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าจัดภายในหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาจัดที่โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัดระบุว่าจัดภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ในกลุ่ม

หัวหน้าฝ่ายระบุว่า จัดภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาจัดในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและโรงแรม คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

การเลือกใช้สถานที่ ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีหลักในการพิจารณาจากงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 35.00 เท่ากัน เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าพิจารณาจากงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการและจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าพิจารณาจากงบประมาณมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาพิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีทรัพยากรที่เป็นโศดทัศนูปกรณ์มีการพิจารณาแหล่งที่มาในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ไร่ของหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาไร่ของสถานที่ที่หน่วยงานไปพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 45.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระบุว่า ไร่ของสถานที่ที่หน่วยงานไปพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาไร่ของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าไร่ของหน่วยงานและไร่ของสถานที่ที่หน่วยงานไปพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 เท่ากัน รองลงมาไร่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

การเลือกใช้โศดทัศนูปกรณ์ ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าค่าไม่ถึงคุณภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาอยู่ในสภาพใช้การได้ดี คิดเป็นร้อยละ 38.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ค่าไม่ถึงคุณภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาอยู่ในสภาพใช้การได้ดีและขนาดของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากันในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าค่าไม่ถึงคุณภาพและอยู่ในสภาพใช้การได้ดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน รองลงมาพิจารณาจากขนาดของผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีทรัพยากรที่เป็นงบประมาณเมื่อพิจารณาแหล่งที่มาในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า จากงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจัดให้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาจากเงินนอกงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 46.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าจากเงินนอกงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาจากงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจัดให้ และจากงบประมาณที่หน่วยงานอื่นจัดสรรให้ คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระบุว่าพิจารณาจากจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

และจากเงินนอกงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 58.33 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าพิจารณาจากงบประมาณที่กรมสามัญศึกษาจัดให้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาพิจารณาจากเงินงบประมาณที่หน่วยงานอื่นจัดสรรให้ คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

และมีหลักการเลือกใช้งบประมาณในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าจากงบประมาณที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมาค่าตอบแทนวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 45.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าจากจำนวนงบประมาณที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาค่าจัดสถานที่พัฒนาบุคลากรและลักษณะการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าพิจารณาจากจำนวนงบประมาณที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาค่าตอบแทนวิทยากรและค่าจัดสถานที่พัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 58.33 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าพิจารณาจากค่าตอบแทนวิทยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาเป็นค่าจัดสถานที่พัฒนาบุคลากรและระยะเวลาฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าพิจารณาจากค่าตอบแทนวิทยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาเป็นค่าจัดสถานที่พัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร

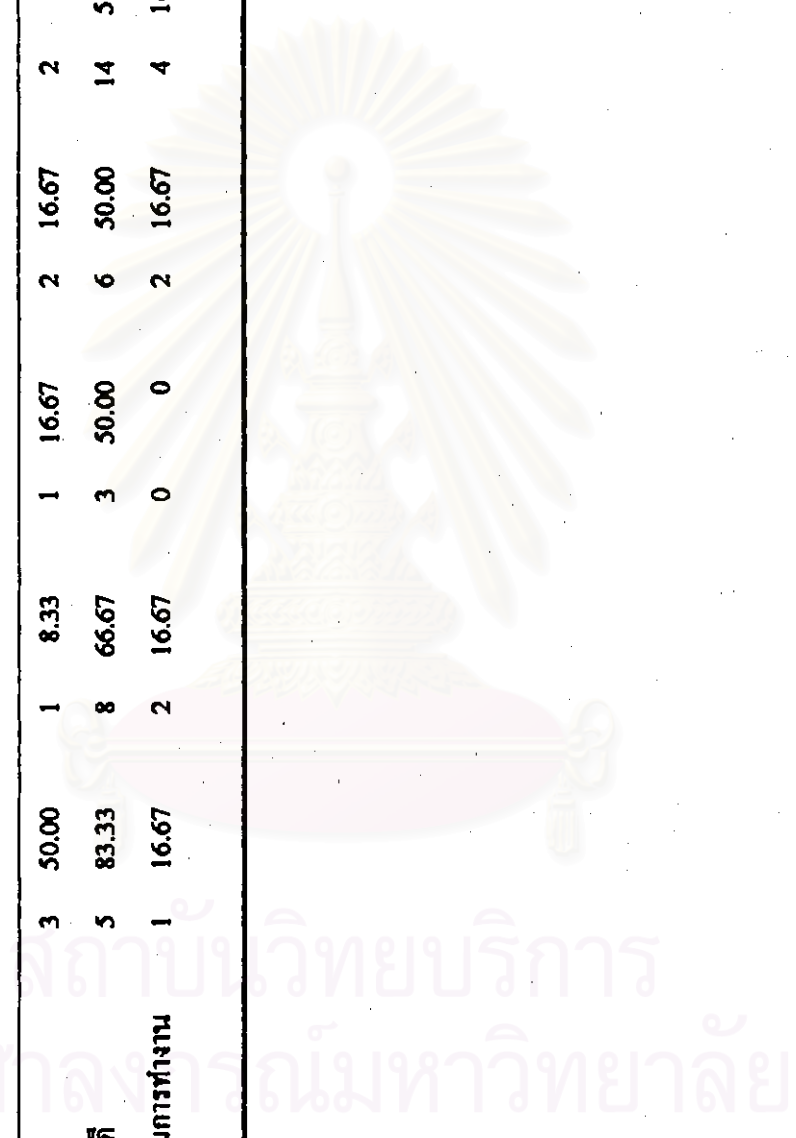
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สตอ.		พร.ผอ.สตอ.		คณ.จ.		หน.ฝาชอ		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_i=6$	$N_i=12$	$N_i=6$	$N_i=12$	$N_i=6$	$N_i=12$	$N_i=24$	$N_i=60$				
จำนวนการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
23. หน่วยงานมีการเตรียมการในการปฏิบัติ												
ตามแผนการพัฒนาบุคลากร												
- ไม่จัดให้มีการเตรียมการวางแผน	0	0	0	0	0	0	2	16.67	2	16.67	4	6.67
- จัดให้มีการเตรียมการวางแผน	5	83.33	9	75.00	5	83.33	8	66.66	17	83.33	44	73.33
กรณีที่ไม่ได้มีการเตรียมการวางแผนจัดโดย												
- จัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	5	83.33	9	75.00	4	66.67	6	50.00	22	91.67	46	76.67
- จัดทำตารางปฏิบัติงาน	2	33.33	4	33.33	1	16.67	2	16.67	7	29.17	16	26.67
- จัดให้มีการอบรมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง	2	33.33	6	50.00	2	33.33	2	16.67	8	33.33	20	33.33
- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์	1	16.67	3	25.00	1	16.67	1	8.33	6	25.00	12	20.00
24. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน												
งานสามัญศึกษาจังหวัด หน่วยงานกำหนด												
ขั้นตอนโดย												
- ผู้บริหารกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน	5	83.33	5	41.67	3	50.00	2	16.67	8	33.33	23	38.33

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ตทอ.		ผ.ร.ม.อ.ตทอ.		ค.น.จ.		หน.ส.ฝ่าย		หน.ก.ผู้ปฏิบัติงาน		รวม $N_i = 60$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
- ผู้บริหารให้ทรัพยากร	4	66.67	5	41.67	3	50.00	3	25.00	8	33.33	23	38.33
- ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน	5	83.33	6	50.00	3	50.00	2	16.67	8	33.33	24	40.00
- ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนา	5	83.33	9	75.00	5	83.33	5	41.67	15	62.50	39	65.00
25. ให้สร้างแรงจูงใจในระหว่างการทำงาน												
การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด												
- ไม่ดำเนินการ	0	0	1	8.33	0	0	10	16.67	4	16.67	7	11.66
- ดำเนินการ	5	83.33	8	66.67	5	33.33	8	58.33	15	25.00	41	68.33
ในกรณีที่มีการดำเนินการโดย												
- การให้รางวัล	1	16.67	0	0	1	16.67	2	16.67	4	16.67	8	13.33
- การให้คำยกย่องชมเชย	4	66.67	3	25.00	1	16.67	3	25.00	6	25.00	17	28.33
- การเลื่อนขั้นตำแหน่ง	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8.33	2	3.33

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ตทอ.		พร.มอ.ตทอ.		ค.น.จ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=12$	$N_6=6$	$N_7=12$	$N_8=24$	$N_9=60$			
ขั้นตอนปฏิบัติตามแผนการพัฒนากลุ่มบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- การจัดสภาพงานที่ดี	3	50.00	1	8.33	1	16.67	2	16.67	2	8.33	9	15.00
- การเตรียมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	5	83.33	8	66.67	3	50.00	6	50.00	14	58.33	36	60.00
- การกำหนดระเบียบเพื่อควบคุมการทำงาน	1	16.67	2	16.67	0	0	2	16.67	4	16.67	9	15.00



ตารางที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ชั้นการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 23 การเตรียมการในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดให้มีการเตรียมการวางแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาไม่ได้จัดให้มีการเตรียมการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 6.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

กรณีที่จัดให้มีการเตรียมการวางแผนในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดโดยจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาจัดให้มีการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมา จัดทำตารางปฏิบัติงานและจัดให้มีการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาจัดทำตารางปฏิบัติงานและจัดให้มีการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 24 การให้ความสำคัญในขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ให้ความสำคัญในขั้นผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงาน/โครงการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาขั้นผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า ให้ความสำคัญในขั้นผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงาน/โครงการผู้บริหารกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน รองลงมาผู้บริหารให้ทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงาน/โครงการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาผู้บริหารกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ทรัพยากรและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาผู้บริหารกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ทรัพยากรและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 25 การสร้างแรงจูงใจระหว่างการค้าเนินการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้
สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ดำเนินการคิดเป็นร้อยละ
68.33 รองลงมาไม่ได้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 11.66 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุ
ลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีการดำเนินการสร้างแรงจูงใจโดยในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ ระบุว่า สำนัก
งานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 สร้างแรงจูงใจโดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คิด
เป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาการให้ค่าตอบแทนชมเชย คิดเป็นร้อยละ 28.33 เมื่อจำแนกเป็น
รายกลุ่มในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มากที่สุด คิดเป็นร้อย
ละ 50.00 รองลงมาการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและการจัดสภาพงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 16.67
เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงความถี่ และ ร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการ	ผอ.สทจ.		พร.มอ.สทจ.		ท.น.ฝ.อ.		หน.ก.อ.ง.น.		รวม			
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=12$	$N_6=24$	$N_7=60$					
ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
26. การจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร												
- ไม่จัดให้มีการประเมินผล	1	16.66	2	16.67	1	16.67	4	33.33	6	25.00	14	23.33
- จัดให้มีการประเมินผล	5	83.33	10	83.33	5	33.33	8	58.33	2	66.67	40	66.67
ในการมีจัดให้มีการประเมินค่าดำเนินการโดย												
- จัดทำเป็นโครงการประเมิน	0	0	2	16.67	2	33.33	1	8.33	2	8.83	7	11.67
- จัดทำเป็นแบบประกอบการสังเกต	5	83.33	8	66.67	3	33.33	5	41.66	15	62.50	33	55.00
- จัดทำเป็นแบบสอบถาม	1	16.67	3	25.00	1	16.67	6	50.00	7	29.17	18	30.00
- จัดทำเป็นแบบตรวจสอบพฤติกรรม	1	16.67	2	16.67	1	16.67	3	25.00	5	20.83	12	20.00
- จัดทำเป็นแบบทดสอบความรู้ผลสัมฤทธิ์	0	0	1	8.33	0	0	2	16.00	2	8.83	5	8.33

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ.		พร.ผอ.ศทอ.		ก.น.ง.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=24$	$N_9=60$			
จำนวนประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ผลกระทบที่เกิดขึ้น	0	0	0	0	2	33.33	2	16.67	1	4.17	5	8.33
29 การประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานตามหลักสูตรศึกษา												
จังหวัด หน่วยงานประเมิน												
- ผู้เข้ารับการพัฒนากลุ่ม	5	83.33	7	58.33	1	16.67	5	41.67	9	37.50	27	45.00
- วิทยากร	1	16.67	2	16.67	2	33.33	3	25.00	3	12.50	11	18.33
- ผู้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ	1	16.67	3	25.00	2	33.33	4	33.33	7	29.17	17	28.33
- หน่วยงานที่เป็นเจ้าของงาน/โครงการ	2	33.33	2	16.67	1	16.67	1	8.33	3	12.50	9	15.00
ผู้ประเมิน												
- บุคลากรในหน่วยงาน	5	83.33	9	75.00	5	83.33	8	66.66	18	75.00	45	75.00
- บุคลากรนอกหน่วยงาน	1	16.67	3	25.00	1	16.67	4	33.33	4	16.67	13	21.67

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตจ.		พร.ผอ.ตจ.		ค.จ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=12$	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=24$	$N_1=24$	$N_2=60$		
จัดการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ	ความดี ร้อยละ		
30. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด												
- เพื่อพิจารณาถึงการบริหารผลตามวัตถุประสงค์	5	83.33	7	58.33	5	50.00	5	41.67	9	37.50	31	51.67
- เพื่อพิจารณาความคุ้มค่าของแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	5	20.83	8	13.33
- เพื่อพิจารณาคุณภาพของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	4	66.67	6	50.00	3	50.00	6	50.00	15	62.50	34	56.66
31. การประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานประเมินในช่วง												
- ก่อนการพัฒนาบุคลากร	0	0	1	8.33	2	33.33	2	16.67	3	12.50	8	13.33
- หลังการพัฒนาบุคลากร	5	83.33	8	66.67	5	83.33	8	66.67	14	58.33	40	66.67
- ระหว่างการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	3	25.00	3	50.00	3	25.00	2	8.33	12	20.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ.		พร.ผอ.ศทอ.		ศน.อ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จำนวนประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- หลังการพัฒนาบุคลากรผ่านไประยะหนึ่ง	0	0	2	16.67	0	0	3	25.00	6	25.00	11	18.33
32. การประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานใช้เครื่องมือในการประเมิน												
- การสังเกตการปฏิบัติงาน	5	83.33	6	50.00	2	33.33	8	66.66	12	50.00	33	55.00
- การสัมภาษณ์	1	16.67	1	8.33	1	16.67	1	8.33	3	12.50	7	11.67
- แบบทดสอบ	0	0	0	0	1	16.67	2	16.67	1	4.17	4	6.67
- แบบสอบถาม	4	66.67	6	50.00	4	66.67	6	50.00	10	41.67	30	50.00

33. การจัดทำรายงานผลการประเมินหลังการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนกิจการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตจ.ง.		ผร.ผอ.ตจ.ง.		ค.น.อ.		ท.น.ป.อ.		ท.น.ก.ด.น.งาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_1=12$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=24$	$N_6=60$				
ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ไม่ให้จัดทำ	2	33.33	2	16.67	1	16.67	4	33.33	9	37.50	18	30.00
- จัดทำ	4	66.67	10	83.33	5	83.33	8	66.67	15	62.50	42	70.00
กรณีมีการจัดทำรายงานผลการประเมิน จัดทำในลักษณะใด												
- จัดทำเป็นโครงการประเมินการพัฒนาบุคลากร	0	0	2	16.67	4	66.67	1	8.33	4	16.67	11	18.33
- จัดทำเป็นแบบสรุปบันทึกข้อความการประเมิน	3	50.00	4	33.33	1	16.67	3	25.00	5	70.8	16	26.67
- รายงานผลการประเมินด้วยวาจา	3	50.00	6	50.00	3	50.00	8	66.67	15	62.50	35	58.33
34. การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์หน่วยงาน												
- ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์	2	33.33	3	25.00	0	0	4	33.33	7	29.17	16	26.67
- นำไปใช้ประโยชน์	4	66.67	9	75.00	6	100.00	8	66.67	17	70.83	44	73.33

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตจ.ช.		พร.ผอ.ตจ.ช.		ค.น.จ.		ท.น.ฝ่าย		ท.น.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จำนวนบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
การดำเนินงานไปใช้ประโยชน์ โดย												
- นำไปปรับแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	5	41.67	5	83.33	6	50.00	16	66.67	33	55.00
- นำไปปรับนโยบายการพัฒนา	2	33.33	3	25.00	1	16.67	2	16.67	0	8.33	10	16.67
- นำไปปรับปรุงองค์การ	3	50.00	4	33.33	3	50.00	4	33.33	4	16.67	18	30.00
35. การจัดให้มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน												
- ไม่จัด	2	33.33	4	33.33	1	16.67	4	33.33	10	41.67	21	35.00
- จัดให้มีการติดตามผล	4	66.67	8	66.67	5	83.33	8	66.67	14	58.33	39	65.00
ในกรณีจัดให้มีการติดตามผลเพราะ												
- ต้องการทราบข้อมูลไปปรับเนื้อหาหลัก	1	16.67	2	16.67	2	33.33	4	33.33	10	41.67	13	31.67
- ต้องการทราบผลสำเร็จของแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร	5	83.33	10	83.33	4	66.67	8	66.67	14	58.33	41	68.33

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ. $N_1=6$	ผรมอ.สทอ. $N_2=12$	คณ.อ. $N_3=6$	หน.ฝ่าย $N_4=12$	หน.กลุ่มงาน $N_5=24$	รวม $N_1=60$
จำนวนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	2	4	2	3	7	18
ความถี่	33.33	33.33	33.33	25.00	26.17	30.00
- ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	1	2	1	2	2	8
ความถี่	16.67	16.67	16.67	16.67	8.33	13.33
- ต้องการทราบการบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร						

ตารางที่ 5 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ชั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 26 การจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเมื่อเสร็จจากการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่า จัดให้มีการประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาไม่จัดให้มีการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 23.33

ในกรณีที่จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จัดทำเป็นแบบประกอบการสังเกต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาจัดเป็นแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า จัดทำเป็นแบบประกอบการสังเกตมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา จัดทำเป็นแบบสอบถามและแบบตรวจสอบพฤติกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า จัดทำเป็นโครงการประเมินและจัดทำเป็นแบบสังเกต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่า จัดทำเป็นแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาจัดทำเป็นแบบประกอบการสังเกต คิดเป็นร้อยละ 41.66 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 27 การให้หลักการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า คำนึงถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมา คำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 28.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า คำนึงถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหา/หลักสูตรสนองวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ และประสิทธิภาพของกระบวนการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน คำนึงถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหา/หลักสูตรสนองวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 20.83 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 28 การประเมินแผนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ประเมินสิ่งที่เกิดกับผู้เข้ารับการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาประเมินสิ่งที่เกิดกับแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 25.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ประเมินความรู้ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาปฏิบัติกริยาจากการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 38.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระบุว่า ประเมินความรู้ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า ประเมินจากประเมินความรู้ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่า ประเมินจากความรู้ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีประเมินแผนงาน/โครงการ ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าประเมินกระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาประเมินผลผลิตที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 28.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า สิ่งที่ประเมินได้แก่ ตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้าและกระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาผลผลิตที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 28.33 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าสิ่งที่ประเมินได้แก่ ตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า และกระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.70 เท่ากัน รองลงมาผลผลิตที่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าสิ่งที่ประเมินได้แก่ กระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าประเมินตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้าและกระบวนการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.17 เท่ากัน รองลงมาได้แก่ตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า คิดเป็นร้อยละ 26.67 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 29 การประเมินบุคลากรหน่วยงานตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาผู้ดำเนินการแผนงาน/โครงการ เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า ประเมินวิทยากรและผู้ดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน

รองลงมา ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการ คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ส่วนผู้ประเมิน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า บุคคลภายในหน่วยงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาบุคคลภายนอกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 21.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 30 วัดดูประสงค์การประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.66 รองลงมาเพื่อพิจารณาถึงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการคิดเป็นร้อยละ 51.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า เพื่อพิจารณาถึงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าเพื่อพิจารณาถึงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าเพื่อพิจารณาถึงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงานโครงการและเพื่อพิจารณาคุณภาพของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนโครงการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 31 ระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า หลังการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา ระหว่างการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าหลังการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและหลังการพัฒนาบุคลากรผ่านไประยะหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าหลังการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาหลังการพัฒนาบุคลากรผ่านไประยะหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 32 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ใช้การสังเกตมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 50.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าในการสังเกตและแบบสอบถาม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน รองลงมาใช้แบบทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 8.33 ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานใช้การสังเกตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนใน กลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 33 การจัดทำรายงานผลการประเมินในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าจัดทำรายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาไม่ได้จัดทำรายงาน คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

กรณีมีการจัดทำรายงานผลการประเมินมีลักษณะการจัดทำในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า จัดทำรายงานผลการประเมินด้วยวาจามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา จัดทำเป็นแบบสรุปบันทึกข้อความการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 26.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า จัดทำเป็นรายงานผลการประเมินด้วยวาจาและจัดทำเป็นแบบสรุปบันทึกข้อความการประเมิน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าจัดทำเป็นโครงการประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาจัดทำรายงานผลการประเมินด้วยวาจามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 34 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า นำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 26.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ประโยชน์ที่นำผลการประเมินไปใช้ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า นำไปปรับแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมานำไป ปรับปรุงองค์การ คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อ จำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่านำไปปรับปรุงองค์การ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมานำไปปรับนโยบายการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่านำไปปรับแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมานำไปปรับปรุงองค์การ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใน กลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 35 การจัดให้มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้
ข้อมูลว่าจัดให้มีการติดตามผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาไม่จัด คิดเป็นร้อยละ
35.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีจัดให้มีการติดตามผลในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เพื่อต้องการ
ทราบผลสำเร็จของแผนงานและโครงการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.33 รองลงมาเพื่อต้องการ
ทราบข้อมูลไปปรับเนื้อหา/หลักสูตรและวิธีการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 31.67 เมื่อจำแนกเป็น
รายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสถานีวิทยุศึกษาจังหวัด เพศการศึกษา 5
ตอนที่ 6 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสถานีวิทยุศึกษาจังหวัด

เพศการศึกษา 5

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สตอ.		พร.ผอ.สตอ.		ค.น.จ.		ท.น.ฝ่าย		ท.น.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1 = 6$	$N_2 = 12$	$N_3 = 6$	$N_4 = 12$	$N_5 = 6$	$N_6 = 12$	$N_7 = 24$	$N_8 = 60$	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
36 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสถานีวิทยุศึกษาจังหวัดของหน่วยงาน	1	16.67	4	33.33	2	33.33	2	16.67	4	16.67	13	21.67
- ไม่มี	5	83.33	8	66.67	4	66.67	10	83.33	20	83.33	47	78.33
กรณีปัญหาในขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาในสำนักงานมากที่สุด	1	16.67	2	16.67	2	33.33	1	8.33	5	20.83	11	18.33
- การวางแผนพัฒนาบุคลากร	2	33.33	5	41.67	3	50.00	2	16.67	7	29.17	19	31.67
- การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากร	4	66.67	8	66.67	4	66.67	4	33.33	12	50.00	32	53.33
- การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	1	16.67	3	25.00	1	16.67	1	8.33	4	16.67	10	16.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตทอ.		พร.ผอ.ตทอ.		ค.น.อ.		ท.น.ป.อ.		ท.น.ก.อ.น.ง.		รวม	
	$N_1 = 6$	$N_2 = 6$	$N_3 = 12$	$N_4 = 6$	$N_5 = 12$	$N_6 = 6$	$N_7 = 12$	$N_8 = 24$	$N_9 = 60$			
จัดการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร												
- ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	1	16.67	1	8.33	2	33.33	6	50.00	5	20.83	15	25.00
- ปัจจัยค่าเช่า	4	66.67	6	100.00	3	50.00	4	33.33	11	45.83	28	46.67
- ปัจจัยจากตัวกระบวนการ	4	66.67	7	58.33	1	16.67	2	16.67	8	33.33	22	36.67
- ปัจจัยการผลักดันและผลกระทบ	1	16.67	2	16.67	0	0	0	0	2	8.33	5	8.33
37. กรณีมีปัญหาในขั้นตอนการจัดทำนอกหรือส่งเอกสารเป็นปัญหาในสำนักงาน												
- สำนักงานธุรกิจ	3	50.00	8	66.67	4	66.67	10	83.33	11	45.83	24	40.00
- สำนักงาน	1	16.67	2	16.67	1	16.67	2	16.67	3	12.50	5	8.33
- สำนักงานเมือง	3	33.33	3	25.00	2	33.33	5	41.67	6	25.00	18	30.00

38 ในกรณีที่มีหน่วยงานมีปัญหาในขั้นตอนการจัดทำเอกสารในเรื่องใดบ้าง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.สทอ.		ผ.ร.สอ.สทอ.		ค.น.ร.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_1=12$	$N_2=6$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=24$	$N_6=60$				
ชั้นการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ด้านนโยบาย	4	66.67	7	58.33	4	66.67	5	41.67	13	54.17	33	55.00
- ด้านทรัพยากร	4	66.67	7	58.33	4	66.67	6	50.00	17	70.00	38	63.33
- โครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน	3	50.00	6	50.00	3	50.00	5	41.67	15	62.50	32	53.33
ในกรณีปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายเป็นปัญหา ในทันที												
- นโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน	3	50.00	4	33.33	4	66.67	8	66.67	9	37.50	28	46.67
- หน่วยงานไม่ตื่นตัวความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากร	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	4	16.67	7	11.67
- นโยบายเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน	3	50.00	2	16.67	3	50.00	4	33.33	5	20.83	17	28.33
- นโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร	3	50.00	3	25.00	0	0	2	16.67	4	16.67	12	20.00
ในกรณีปัญหาที่เกี่ยวกับทรัพยากรเป็นปัญหา ในทันที												
- ขาดงบประมาณค่าดำเนินการ	4	66.67	6	50.00	4	66.67	5	41.67	13	54.17	32	53.33
- ขาดบุคลากรในการดำเนินการ	3	50.00	5	41.67	3	50.00	5	41.67	8	33.33	24	40.00
- ขาดเทคโนโลยีอุปกรณ์	2	33.33	1	8.33	0	0	2	16.67	5	20.83	10	16.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ. N ₁ =6	พร.ผอ.ศทอ. N ₂ =12	คณ.จ. N ₃ =6	หน.ฝ่าย N ₄ =12	หน.กลุ่มงาน N ₅ =24	รวม N ₆ =60
ข้าราชการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่ 1 ร้อยละ 16.67	ความถี่ 3 ร้อยละ 25.00	ความถี่ 1 ร้อยละ 16.67	ความถี่ 2 ร้อยละ 16.67	ความถี่ 5 ร้อยละ 20.83	ความถี่ 12 ร้อยละ 20.00
39. ปัญหาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมและการนำ เข้าที่ส่งผลกระทบต่อในการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในสำนัก งานตามวิทยุศึกษาจังหวัด	ความถี่ 5 ร้อยละ 66.67	ความถี่ 9 ร้อยละ 75.00	ความถี่ 5 ร้อยละ 83.33	ความถี่ 10 ร้อยละ 83.33	ความถี่ 19 ร้อยละ 79.17	ความถี่ 48 ร้อยละ 80.00
- ไม่ส่งผลกระทบ	ความถี่ 1 ร้อยละ 16.67	ความถี่ 4 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 3 ร้อยละ 50.00	ความถี่ 3 ร้อยละ 25.00	ความถี่ 8 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 19 ร้อยละ 31.67
- ส่งผลกระทบต่อในการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่ส่งผลกระทบต่อ เกิดขึ้นในสำนัก	ความถี่ 4 ร้อยละ 66.67	ความถี่ 5 ร้อยละ 41.67	ความถี่ 4 ร้อยละ 66.67	ความถี่ 7 ร้อยละ 58.33	ความถี่ 10 ร้อยละ 41.67	ความถี่ 30 ร้อยละ 50.00
- การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนา บุคลากรล่าช้าเนื่องจากนโยบายไม่ชัดเจน	ความถี่ 3 ร้อยละ 50.00	ความถี่ 3 ร้อยละ 25.00	ความถี่ 2 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 2 ร้อยละ 16.67	ความถี่ 5 ร้อยละ 20.83	ความถี่ 15 ร้อยละ 25.00
- การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนา บุคลากรปฏิบัติไม่ได้ เนื่องจากขาดงบประมาณ	ความถี่ 4 ร้อยละ 66.67	ความถี่ 4 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 2 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 6 ร้อยละ 50.00	ความถี่ 8 ร้อยละ 33.33	ความถี่ 24 ร้อยละ 40.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทจ.		พร.ผอ.สทจ.		ท.น.จ.		ท.น.ฝ.		ท.น.อ.น.งาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จัดการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
40. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในขั้นสอน												
การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร												
มีปัญหาในด้าน												
- ข้นการศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง	2	33.33	4	33.33	2	33.33	4	33.33	6	25.00	18	30.00
- ข้นวิธีการหาค่าข้อมูลการหาความจำเป็น	3	50.00	5	41.67	3	50.00	6	50.00	12	50.00	29	48.33
- ข้นกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา												
บุคลากร	1	16.67	3	25.00	1	16.67	2	16.67	4	16.67	11	18.33
- ข้นจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนา												
บุคลากร	0	0	3	25.00	1	16.67	1	8.33	2	8.33	7	11.67
ส่วนสาเหตุของปัญหาคือ												
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง												
กับเฉพาะด้านเกี่ยวกับการบริหารวิธวิธีการหาค่าข้อมูล	3	50.00	5	41.67	4	66.67	6	50.00	12	41.67	30	50.00
- ขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้												
มาตรฐาน	2	33.33	2	16.67	3	33.33	4	33.33	6	12.50	17	28.33

ตารางที่ 6 (ต่อ)

จำนวนการพัฒนาบุคลากร	ผ.ตจ.		ผ.ร.ผ.ตจ.		ค.ร.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=24$	$N_8=60$				
จำนวนบุคลากร	2	33.33	6	50.00	4	66.67	6	50.00	8	33.33	26	43.33
- ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน												
41. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตาม												
กระบวนพัฒนาในขั้นตอนการวางแผน												
พัฒนาบุคลากร ในด้าน												
- ชั้นเตรียมการวางแผน	0	0	2	16.67	0	0	1	8.33	2	8.33	5	8.33
- ชั้นจัดทำแผนการพัฒนา/โครงการ												
บุคลากร	3	50.00	4	50.00	3	50.00	3	25.00	8	33.33	23	38.33
ส่วนสาเหตุของปัญหาเกิดจาก												
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผน	2	33.33	5	41.67	3	50.00	2	16.67	7	29.17	19	31.67
- ขาดการประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนา												
บุคลากร	0	0	2	16.67	1	16.67	0	0	4	16.67	7	11.67
- นโยบายในการจัดทำแผนไม่ชัดเจน	2	33.33	5	41.67	1	16.67	1	8.33	7	29.17	16	26.67
- ขาดทีมงานความระมัดระวังและการพิจารณา	4	66.67	4	33.33	0	0	0	0	4	16.67	12	20.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ศทอ. N ₁ =6	ผอ.ผอ.ศทอ. N ₂ =12	คณ.จ. N ₃ =6	หน.ฝ่าย N ₄ =12	หน.กลุ่มงาน N ₅ =24	รวม N ₆ =60						
จำนวนการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ						
- ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการวางแผน	4	66.67	3	25.00	1	16.67	1	8.33	6	25.00	15	25.00
และปัญหาที่ได้รับผลกระทบจากชั้นศึกษาคหกรรมจำเป็นในด้าน												
- การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไม่ชัดเจนทำให้การวางแผนไม่ตรงตามความประสงค์ของหน่วยงาน	3	50.00	5	41.67	4	66.67	8	66.67	15	62.50	35	58.33
- การหาความจำเป็นจากการบริหารที่ข้อมูลที่ดีพอทำให้การวางแผนพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	2	33.33	4	33.33	2	33.33	6	50.00	10	46.67	24	40.00
42. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร มีในขั้น												
- ขั้นเตรียมการก่อนปฏิบัติการ	1	16.67	3	25.00	2	33.33	3	25.00	4	16.67	13	21.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ.		ผย.ผอ.สทอ.		คณ.จ.		หน.ฝ่าย		หน.กลุ่มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=12$	$N_5=6$	$N_6=12$	$N_7=12$	$N_8=24$	$N_9=60$			
ข้าราชการเทียบเท่าบุคลากรพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	4	66.67	5	41.67	2	33.33	3	25.00	11	45.83	25	41.67
- ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร	0	0	3	25.00	1	16.67	0	0	5	20.83	9	15.00
- ขาดการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านทรัพยากร	3	50.00	1	8.33	1	16.67	2	16.67	6	25.00	14	23.33
- ขาดการควบคุมที่ดีพอ	0	0	4	33.33	1	16.67	1	8.33	4	16.67	12	20.00
- ขาดวิทยากร												
และปัญหาที่ได้รับผลกระทบมาจากงานวางแผนได้แก่												
- การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน	2	33.33	3	25.00	3	50.00	4	33.33	8	33.33	20	33.33
- ทรัพยากรมีจำนวนจำกัดไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้	5	83.33	8	66.67	5	83.33	8	66.67	20	83.33	46	76.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทอ. N ₁ =6	ผช.ผอ.สทอ. N ₁ =12	ค.น.จ. N ₂ =6	หน.ฝ่าย N ₄ =12	หน.กลุ่มงาน N ₅ =24	รวม N _T =60						
จำนวนบุคลากร	ความถี่	ความถี่	ความถี่	ความถี่	ความถี่	ความถี่						
- เสนอ ไม่มีความคิดเห็น ไม่สามารถนำไป ปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้	4	66.67	6	50.00	4	33.33	7	58.33	15	62.50	36	60.00
- ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง บางอย่าง ไม่อาจคาดหมายล่วงหน้าได้ อย่างชัดเจน ทำให้ไม่ปฏิบัติตามแผนได้	2	33.33	4	33.33	3	25.00	5	41.67	12	50.00	26	43.33
43. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ในขั้นตอน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีในด้าน												
- ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผล	2	33.33	2	16.67	3	50.00	3	25.00	6	25.00	16	26.67
- ขั้นตอนใช้เครื่องมือการประเมินผล	2	33.33	5	41.67	0	0	1	8.33	1	4.17	9	15.00
- การทำรายงานการประเมินผล	3	50.00	2	16.67	1	16.67	1	8.33	2	16.67	9	15.00
- การติดตามผลการประเมิน	1	16.67	3	25.00	2	33.33	4	33.33	4	33.33	14	23.33

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	ผอ.สทศ.	ผช.ผอ.สทศ.	คณ.จ.	ทนาย	หนกคุมงาน	รวม						
ชั้นการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	$N_1=6$	$N_2=12$	$N_3=6$	$N_4=12$	$N_5=24$	$N_t=60$						
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ						
ส่วนสาเหตุของปัญหาเกิดจาก												
- ขาดการติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง	2	33.33	4	33.33	1	16.67	6	50.00	3	25.00	16	26.67
- ขาดเครื่องมือที่คิดหรือไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	4	66.67	3	25.00	0	0	1	8.33	3	25.00	10	16.67
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านและได้รับผลกระทบจากงานปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร โดย	4	66.67	5	41.67	2	33.33	4	33.33	5	41.67	20	33.33
- การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรทำให้การประเมินไม่เป็นระบบ	2	33.33	3	25.00	0	0	0	0	5	20.83	10	16.67

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	ผอ.ตทอ.		ผษ.ผอ.ตทอ.		คณ.จ.		หน.ผ่าช		หน.ก.อ.มงาน		รวม	
	$N_1=6$	$N_2=6$	$N_3=12$	$N_4=6$	$N_5=12$	$N_6=6$	$N_7=12$	$N_8=24$	$N_9=60$			
จำนวนการศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
44. การนำผลการประเมินผลการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสถานีวิทยุศึกษาจังหวัด ไปใช้ประโยชน์ในสำนักงาน												
- ผู้ศึกษาข้อบกพร่องกับการพัฒนาบุคลากรขาดความสนใจในการนำไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงแผนงานนโยบาย	3	50.00	8	66.67	0	0	4	33.33	8	33.33	23	38.33
- การดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง	3	50.00	3	25.00	2	33.33	2	16.67	6	25.00	16	26.67
- ผู้ประเมินผลไม่เข้าใจหลักและวิธีการประเมินผลทำให้ผลการประเมินไม่สร้างสรรคหรือขาดความเชื่อถือ	2	33.33	10	81.33	6	100.00	8	66.67	12	50.00	38	63.33

ตารางที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 36 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 78.33 รองลงมาไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 21.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ขั้นตอนที่มีปัญหาในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เกิดจากปัจจัยนำเข้ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาเกิดจากตัวกระบวนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 36.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า เกิดจากปัจจัยนำเข้า และจากกระบวนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมา เกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมและผลลัพท์ คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า เกิดจากปัจจัยตัวกระบวนการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเกิดจากปัจจัยตัวกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มอื่นๆ ระบุลักษณะเดียวกันกับภาพรวม

ข้อ 37 ปัญหาในขั้นตอนปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ระบุว่า เกิดจากด้านเศรษฐกิจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา เป็นปัญหาด้านการเมือง คิดเป็นร้อยละ 30.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 38 ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยการนำเข้า ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า จากทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมานโยบาย คิดเป็นร้อยละ 55.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าเกิดจากนโยบายและทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าเกิดจากนโยบายและทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาเกิดจากโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ในกลุ่มศึกษา

นิเทศก์จังหวัด ระบุว่าเกิดจากนโยบายและทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาเกิดจากโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลระบุว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 มีนโยบายการพัฒนากุศลกรไม่ชัดเจน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา เกิดจากนโยบายเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 28.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า นโยบายการพัฒนากุศลกรไม่ชัดเจน นโยบายเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน และการกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า นโยบายการพัฒนากุศลกรไม่ชัดเจนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มรองลงมา นโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากุศลกร คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 5 ขาดงบประมาณดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาขาดบุคลากรในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 40.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายระบุว่าจากงบประมาณดำเนินการและขาดบุคลากรในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 41.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุในลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ. 39 ปัญหาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยการนำเข้าที่ส่งผลกระทบต่อในการพัฒนากุศลกรตามกระบวนการพัฒนากุศลกรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ส่งผลกระทบต่อในการพัฒนากุศลกร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา ไม่ส่งผลกระทบต่อ คิดเป็นร้อยละ 20.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ในกรณีที่ส่งผลกระทบต่อในการพัฒนากุศลกร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนากุศลกรปฏิบัติไม่ได้ เนื่องจากขาดงบประมาณ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า ขาดงบประมาณ และโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมา ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่า ขาดงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 40 ปัญหาในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้
สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาในขั้นวิเคราะห์ข้อมูลการหาความจำเป็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
48.33 รองลงมาขั้นการศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง คิดเป็นร้อยละ 30.00 เท่ากัน เมื่อจำแนก
เป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ส่วนสาเหตุของปัญหา ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้
เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาระบบข้อมูล
สารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 43.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการ
สามัญศึกษาจังหวัดระบุว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน รองลงมาขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐานและระบบ
ข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าขาด
บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็น
ปัจจุบัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐาน
และระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะ
เดียวกับภาพรวม

ข้อ 41 ปัญหาในขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้
ข้อมูลว่า มีปัญหาในขั้นจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.33
รองลงมาเป็นขั้นเตรียมการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 8.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในทุกกลุ่มระบุ
ลักษณะเดียวกับภาพรวม

สาเหตุของปัญหา ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าเกิดจากขาดบุคลากรที่มีความรู้
ด้านการวางแผน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.67 รองลงมานโยบายในการจัดทำแผนไม่ชัดเจน คิดเป็น
ร้อยละ 26.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าขาดสิ่ง
อำนวยความสะดวกและทรัพยากรและขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการวางแผน มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผนและนโยบายในการ
จัดทำแผนไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
ระบุว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผน และนโยบายในการจัดทำแผนไม่ชัดเจน มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 33.33
ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผน รองลงมาขาดการ
ประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร นโยบายในการจัดทำแผนไม่ชัดเจน และ ขาดข้อมูลและ
สารสนเทศที่จำเป็นในการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายระบุว่า ขาด
บุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองลงมา นโยบายในการจัด

ทำแผนไม่ชัดเจน และขาดข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ในส่วนหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวางแผนและนโยบายในการจัดทำแผนไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 29.17 เท่ากัน รองลงมาขาดการประสานแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน

และปัญหาที่ได้รับผลกระทบจากชั้นศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจนทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนไม่ตรงตามความประสงค์ของหน่วยงาน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาการหาความจำเป็นขาดการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผิดพลาดทำให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 42 ปัญหาใน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าในขั้นปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาในขั้นเตรียมการก่อนปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 21.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

กรณีเป็นปัญหาในขั้นเตรียมการก่อนปฏิบัติการ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เป็นปัญหาในด้านการให้การยอมรับในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาด้านการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 21.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า มีปัญหาในด้านการให้การยอมรับในการพัฒนาบุคลากรและการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า มีปัญหาในด้านการให้การยอมรับในการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา การจัดทำตารางปฏิบัติการและประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องคิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่า มีปัญหาในด้านการให้การยอมรับในการพัฒนาบุคลากร และการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองลงมาการจัดทำตารางปฏิบัติการและการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

กรณีเป็นปัญหาในขั้นปฏิบัติการ ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เป็นปัญหาในด้านการให้ทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.67 รองลงมา การจัดองค์การ คิดเป็นร้อยละ 25.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า มีปัญหาในด้านการให้ทรัพยากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุม คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า การ

อำนาจการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาการจัดองค์การและการให้ทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัดระบุรี การจัดองค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาการอำนาจการและการควบคุม คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุ ลักษณะเดียวกับภาพรวม

สาเหตุของปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาขาดการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 23.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุรี บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาบุคลากรให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากรและขาดการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านทรัพยากรคิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุรี บุคลากรที่ภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาขาดการควบคุมที่ดีพอ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มศึกษานิเทศก์จังหวัด ระบุรีบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาบุคลากรให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรขาดการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านทรัพยากร และขาดการควบคุมที่ดีพอ คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่นระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

และปัญหาที่ได้รับผลกระทบมาจากขั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ได้รับผลกระทบในด้านทรัพยากรมีจำนวนจำกัดไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาเกิดจากแผนไม่มีความยืดหยุ่นไม่สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ คิดเป็นร้อยละ 60.00 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มทุกกลุ่มระบุลักษณะเดียวกันกับภาพรวม

ข้อ 43 ปัญหาในขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาในขั้นการดำเนินการการประเมินผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.67 รองลงมาการติดตามผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 23.33 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุรีมีปัญหาในการทำรายงานการประเมินผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาขั้นดำเนินการการประเมินผลและขั้นการใช้เครื่องมือการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุรีมีปัญหาในขั้นการใช้เครื่องมือการประเมินผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาขั้นการติดตามผลการประเมิน

คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในกลุ่มหัวหน้าฝ่ายระบุว่ามีปัญหาในขั้นการติดตามผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาขั้นการดำเนินการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานระบุว่ามีปัญหาขั้นติดตามผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาขั้นการดำเนินการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ส่วนสาเหตุของปัญหา ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า สาเหตุเกิดจากขาดการติดตามผลประเมินอย่างต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 26.67 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่าขาดการติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่องและขาดเครื่องมือที่ดี หรือไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มหัวหน้าฝ่าย ระบุว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาขาดการติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน ระบุว่าขาดการติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาขาดเครื่องมือที่ดี หรือ ไม่มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ข้อ 44 ปัญหาจากการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ ข้อมูลว่า ผู้ประเมินไม่เข้าใจหลักและวิชาการประเมินผลทำให้ผลการประเมินไม่สร้างสรรค์หรือขาดความน่าเชื่อถือ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขาดความสนใจในการนำไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงแผนงาน/นโยบาย คิดเป็นร้อยละ 38.33 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ระบุว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขาดความสนใจในการนำไปใช้ประโยชน์หรือปรับปรุงแผนงาน/นโยบาย และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน รองลงมาผู้ประเมินไม่เข้าใจหลักและวิชาการประเมินผลทำให้ผลการประเมินไม่สร้างสรรค์หรือขาดความน่าเชื่อถือ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ระบุลักษณะเดียวกับภาพรวม

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เอกสาร การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ จำแนกและเรียบเรียงรายการข้อมูลและประเด็นสำคัญตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ดังนี้

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ในภาพรวม สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดสอดคล้องกับภารกิจของกรมสามัญศึกษา มีการจัดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดขั้นตอนการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการสังเกต และกำหนดความจำเป็นเพื่อการพัฒนา นอกจากนี้พบว่ายังมีบางหน่วยงานมีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีขั้นตอนการศึกษาและรวบรวมข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และบางหน่วยงานไม่มีการจัดให้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่จะนำผลการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นหลักการและเหตุผลในการจัดทำโครงการ โดยแสดงให้เห็นถึงปัญหา ความสำคัญ ความจำเป็น และความเกี่ยวข้องที่มีต่อภารกิจหรือนโยบายของหน่วยงานและกรมสามัญศึกษาเป็นหลัก และมีการอธิบายให้เข้าใจถึงหลักการที่ใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์และการดำเนินงาน เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจประเด็นสำคัญที่ต้องมีโครงการนั้น และปัญหาที่พบจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่นิยมใช้หลักการทางสถิติ ยังคงใช้การประเมินเชิงการสังเกตเป็นส่วนใหญ่แล้วนำมาสรุปกำหนดเป็นความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา นอกจากนี้ข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ยังไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน โดยมีข้อสังเกตการนำข้อมูลเก่ามาใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ในภาพรวม สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่ จัดให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีและกำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ มีบางหน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ และบางหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการเตรียมการวางแผน และกำหนดขั้นตอนการวางแผน ในกรณีที่มีการจัดให้มีการเตรียมการวางแผนมีการประชุมบุคลากรเพื่อวางแผน เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนในกรณีกำหนดขั้นตอนการวางแผนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดให้เป็นผลงานสุดท้ายที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการดำเนินงาน

ตามโครงการ มีลักษณะที่เป็นไปได้ วัดและประเมินผลได้ ระบุสิ่งที่ต้องการ เฉพาะเจาะจง มีความเป็นเหตุผลในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน มีการกำหนดเนื้อหา/หลักสูตรของโครงการโดยเน้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการและทันสมัย การเลือกวิธีดำเนินการโดยเน้นให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคลเป็นส่วนใหญ่ มีการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และมีเทคนิควิธีหรือกิจกรรมหลากหลาย โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การร่วมประชุม และการศึกษาดูงาน ในการกำหนดการจัดการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จะเลือกใช้การจัดการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานและจัดทำอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมที่จัดส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการศึกษาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยจัดกิจกรรมการสอนงาน การศึกษาดูงานและศึกษางานที่ปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้ยังมีการจัดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาทำงาน โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาการทัศนศึกษา การร่วมประชุมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการกำหนดรูปแบบและเขียนแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการ กำหนดหลักการและเหตุผล กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน กำหนดงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดการติดตามและประเมินผล และกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการศึกษาวเคราะห์เอกสารพบว่าบางหน่วยงานยังวางแผนการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมการในแผนพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย เน้นโครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะกิจเป็นหลัก โดยเฉพาะโครงการศึกษาดูงานและทัศนศึกษา แต่กิจกรรมการพัฒนาที่ดำเนินการอยู่เป็นประจำและต่อเนื่องเช่นกิจกรรมการสอนงาน การร่วมประชุมปรึกษาหารือ และการหมุนเวียนงานเป็นต้น ไม่จัดเข้าระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

เขตการศึกษา 5 จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ในภาพรวม สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่ จัดให้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการเตรียมการก่อนปฏิบัติตามแผนพัฒนา ในกรณีที่มีการเตรียมการก่อนปฏิบัติตามแผนมีการจัดทำตารางการปฏิบัติการ ประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และมีการปฏิบัติตามแผนโดยมีการให้ทรัพยากรดำเนินการ มีการให้ข้อเสนอแนะระหว่างการดำเนินการ และมีการควบคุมในระหว่างการดำเนินการ จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในบางหน่วยงานไม่มีการปฏิบัติตามแผนเนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการ บางหน่วยงานไม่มีการปฏิบัติตามแผนเนื่องจากนโยบายของรัฐบาล และของหน่วยงานให้ไว้มาตรการประหยัด

ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
เขตการศึกษา 5 จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ในภาพรวม สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 5 ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สิ่งที่ประเมินส่วนใหญ่จะประเมินผู้
เข้ารับการพัฒนา หลักการประเมินส่วนใหญ่จะประเมินพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน
และปฏิกิริยาตอบสนองระหว่างการพัฒนา วิธีการประเมินส่วนใหญ่จะใช้การสังเกตในระหว่าง
การร่วมกิจกรรม และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่จัดให้มีการติดตาม
ผลการประเมินและจัดให้มีการรายงานผลการประเมิน ปัญหาที่พบจากการวิเคราะห์เอกสารสำนัก
งานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการประเมินผลในส่วนผลของการ
พัฒนาบุคลากร โดยไม่เน้นกระบวนการพัฒนาบุคลากร และมีการนำผลการประเมินไปใช้
ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุง
นโยบายการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงองค์การเป็นส่วนใหญ่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย