

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

2. แบบสัมภาษณ์ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ						
- ชาย	107	46.52	24	72.73	131	49.81
- หญิง	123	53.48	9	27.27	132	50.19
2. ตำแหน่ง						
- ครูใหญ่	5	2.17	0	0	5	1.90
- อาจารย์ใหญ่	105	45.65	0	0	105	39.92
- ผู้อำนวยการ	120	52.17	0	0	120	45.63
-ศึกษานิเทศ	0	0	31	93.94	31	11.79
- หัวหน้างานศึกษานิเทศ	0	0	2	6.06	2	0.76
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	2.17	1	3.03	6	2.28
- ปริญญาตรี	196	85.22	20	60.61	216	82.13
- ปริญญาโท	29	12.61	12	36.36	41	15.59
- สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0
4. อายุราชการ						
น้อยกว่า 11 ปี	0	0	0	0	0	0
- 11-20 ปี	5	2.17	7	21.21	12	4.56
- 21-30 ปี	68	29.57	11	33.33	79	30.04
- มากกว่า 30 ปี	157	68.26	15	45.45	172	65.40

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษาธิการเขต $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ด้านการบริหาร						
- 1-5 ปี	36	15.65	5	15.15	41	15.59
- 6-10 ปี	41	17.83	10	30.30	51	19.39
- 11-15 ปี	54	23.48	4	12.12	58	22.05
- 16-20 ปี	52	22.61	3	9.09	55	20.91
- มากกว่า 20 ปี	47	20.43	11	33.33	58	22.05

จากตารางที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.19 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.81 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.63 รองลงมาคือ ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 39.92 มี วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.13 รองลงมาคือระดับ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.59 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.40 รองลงมาคือมีอายุราชการ ระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.04 และมีประสบการณ์ด้าน การบริหาร ระหว่าง 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.05 เท่ากัน รองลงมามี ประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.91

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน พบว่า เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.48 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.52 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมาคือ ตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 45.65 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 85.22 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.61 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.26 รองลงมาคือ มีอายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.57 และมีประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 11 - 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.48 รองลงมา มีประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.61

ส่วนกลุ่มศึกษาธิการเขต พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 72.73 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 27.27 ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการเขตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.94 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างานศึกษาธิการเขต คิดเป็นร้อยละ 6.06 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 36.36 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือมีอายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา
บุคลากร

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. การหาความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร						
- มี	227	98.70	33	100.00	260	98.86
- ไม่มี	3	1.30	0	0	3	1.14
ในกรณีที่มีการหาความต้องการ จำเป็น ดำเนินการด้วยวิธี	$(n_1 = 227)$		$(N_2 = 33)$		$(n_t = 260)$	
- สังเกตการปฏิบัติงานของครู	183	80.62	20	60.61	203	78.08
- ดูเอกสาร และหลักฐาน การปฏิบัติงาน	155	68.28	24	72.73	179	68.85
- ดูผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	196	86.34	22	66.67	218	83.85
- ประชุมเพื่อกำหนดประเด็น ปัญหา	162	71.37	22	66.67	184	70.77
- ส่งแบบสำรวจ	122	53.74	12	36.36	134	51.54
- ดูผลการประเมินตามเกณฑ์ มาตรฐาน	126	55.51	22	66.67	148	56.92
- อื่น ๆ	12	5.29	1	3.03	13	5.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
2. ลักษณะในการกำหนดความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร		($n_1 = 227$)		($N_2 = 33$)		($n_t = 260$)
- ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล	123	54.19	18	54.55	141	54.23
- ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม บุคคล	121	53.30	23	69.70	144	55.38
- ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน	204	89.87	22	66.67	226	86.92
- อื่น ๆ	1	0.44	1	3.03	2	0.72
3. ความมุ่งหมายในการกำหนดความ ต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนา						
- ความก้าวหน้าในการทำงาน	181	79.74	26	78.79	207	79.62
- บุคลิกภาพของบุคลากร	96	42.29	14	42.42	110	42.31
- ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น	211	92.95	32	96.97	243	93.46
- ส่งเสริมและสร้างขวัญใน การปฏิบัติงาน	173	76.21	27	81.82	200	76.92
- อื่น ๆ	1	0.44	2	6.06	3	1.15
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายของ การพัฒนา พิจารณาจาก						
- ความต้องการจำเป็นของบุคลากร	167	73.57	25	75.76	192	73.85
- ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร	63	27.75	17	51.52	80	30.77
- นโยบายของโรงเรียน	176	77.53	21	63.64	197	75.77
- นโยบายของสำนักศึกษา	175	77.09	24	72.73	199	76.54
- งบประมาณของหน่วยงาน	99	43.61	24	72.73	123	47.31
- อื่น ๆ	3	1.32	1	3.03	4	1.54

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศก์ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. ข้อมูลที่นำมาใช้ในการกำหนด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร คือ		($n_1 = 227$)		($N_2 = 33$)		($n_t = 260$)
- แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน	160	70.48	27	81.82	187	71.92
- แบบบันทึกการนิเทศการสอน	143	63.00	14	42.42	157	60.38
- ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	206	90.75	21	63.64	227	87.31
- ระบบข้อมูลและสารสนเทศ	137	60.35	21	63.64	158	60.77
- อื่น ๆ	3	1.32	1	3.03	4	1.54
6. ระบบข้อมูลและสารสนเทศ เป็น ประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร						
- เป็นประโยชน์มาก	162	71.37	28	84.85	190	73.08
- เป็นประโยชน์ปานกลาง	63	27.75	4	12.12	67	25.77
- เป็นประโยชน์น้อย	2	0.88	1	3.03	3	1.15

จากตารางที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1. การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 98.86 รองลงมาคือ ไม่มีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 1.14 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า หาความต้องการจำเป็นโดย

วิธีการดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.85 รองลงมาคือ วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของครู คิดเป็นร้อยละ 78.08 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนกลุ่มศึกษาธิการเขตระบุงว่า ใช้วิธีดูเอกสารและ หลักฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือใช้วิธีดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงาน และ ดูจากรายงานผลการประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ สอบถามหรือสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (จำนวน 9 คน) สรุปรจากแบบประเมินการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ (จำนวน 3 คน) และสังเกตจากการตรวจสอบงานของนักเรียน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 2. ลักษณะในการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า กำหนดลักษณะตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.92 รองลงมาคือ ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล คิดเป็นร้อยละ 55.38 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนระบุงว่า กำหนดลักษณะตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.87 รองลงมาคือ ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 54.19 ส่วนกลุ่มศึกษาธิการเขตระบุงว่า กำหนดความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาคือ ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ (จำนวน 2 คน)

ข้อ 3. ความมุ่งหมายในการกำหนดความต้องการจำเป็น ได้รับการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.46 รองลงมาคือ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 79.62 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขตระบุงว่า เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.97 รองลงมาคือ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 81.82 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (จำนวน 1 คน) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีประสบการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลขึ้น (จำนวน 1 คน) เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี (จำนวน 1 คน)

ข้อ 4. สิ่งที่น่าสนใจมาพิจารณาในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า พิจารณาจากนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.54 รองลงมาคือนโยบายของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.77 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหาร ระบุว่าพิจารณาจากนโยบายของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.53 รองลงมาคือนโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 77.09 ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์ ระบุว่าพิจารณาจากความต้องการจำเป็นของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.76 รองลงมาคือ นโยบายของสำนักการศึกษา และงบประมาณของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 72.73 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน (จำนวน 2 คน) พิจารณาจากหลักสูตรและสังคมไทย (จำนวน 1 คน) และพิจารณาจากสภาพที่เป็นปัญหาต่าง ๆ (จำนวน 1 คน)

ข้อ 5. ข้อมูลที่น่าสนใจใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.31 รองลงมาคือ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 71.92 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหาร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์ระบุว่าใช้แบบรายงานผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาคือ ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระบบข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.64 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ รายงานการประชุมปรึกษาหารือ (จำนวน 2 คน) จากการจัดประชุมสัมมนา (จำนวน 1 คน) และการประชุมครูและผู้ปกครอง (จำนวน 1 คน)

ข้อ 6. ประโยชน์ของระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีต่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นประโยชน์มาก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.08 รองลงมาคือ เป็นประโยชน์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.77 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ตอนที่ 2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
7. แผนงานพัฒนาบุคลากร						
- มี	229	99.57	33	100.00	262	99.62
- ไม่มี	1	0.43	0	0	1	0.38
ในกรณีที่มีการกำหนดแผนงาน						
พัฒนาบุคลากรโดย						
	$(n_1 = 229)$		$(N_2 = 33)$		$(n_t = 262)$	
- เป็นโครงการในแผนปฏิบัติงาน						
ประจำปี	190	82.97	21	63.64	211	80.53
- เป็นโครงการตามแผน						
พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ						
ฉบับที่ 8	81	35.37	19	57.58	100	38.17
- เป็นโครงการเฉพาะกิจ	94	41.05	15	45.45	109	41.60
- ไม่ได้กำหนดเป็นโครงการแต่มี						
การพัฒนาบุคลากร	33	14.41	6	18.18	39	14.89
- ไม่มีการพัฒนาอย่างเป็นทางการ	10	4.37	2	6.06	12	4.58
- อื่น ๆ	6	2.62	0	0	6	2.29
8. การกำหนดเป้าหมายในแผนงาน						
พัฒนาบุคลากร						
- กำหนดไว้อย่างชัดเจน	95	41.48	16	48.48	111	42.37
- ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน	23	10.04	2	6.06	25	9.54
- บางเรื่องกำหนดไว้ชัดเจน แต่บาง						
เรื่องไม่ชัดเจน	110	48.03	15	45.45	125	47.71
- อื่น ๆ	4	1.75	0	0	4	1.53

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษาธิการเขต $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
9. การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงานพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการ						
- ชัดเจน เฉพาะเจาะจง	109	47.60	18	54.55	127	48.47
- มีความเป็นไปได้สูง	70	30.57	12	36.36	82	31.30
- วัด และประเมินผลได้	105	45.85	16	48.48	121	46.18
- สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมกำหนด	141	61.57	16	48.48	157	59.92
- สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของหน่วยงาน	153	66.81	27	81.82	180	68.70
10. ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งพัฒนา						
- ครู อาจารย์เป็นรายบุคคล	102	44.54	14	42.42	116	44.27
- ครู อาจารย์เป็นกลุ่ม	82	35.81	16	48.48	98	37.40
- ครู อาจารย์ รวมกันทั้งโรงเรียน	163	71.18	18	54.55	181	69.08
- หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มวิชา	94	41.05	17	51.52	111	42.37
11. ในแผนงานพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด คือ						
- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	216	94.52	32	96.97	248	94.66
- เตรียมบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่ง	1	0.44	0	0	1	0.38
- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ	11	4.08	1	3.03	12	4.58
- อื่น ๆ	1	0.44	0	0	1	0.38

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
12. การวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนา						
บุคลากร โดยคำนึงถึง						
- ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร	152	22.71	13	39.39	65	24.81
- ความต้องการจำเป็นของบุคลากร	127	55.46	18	54.55	145	55.34
- ความก้าวหน้าทางวิชาการ และ เทคโนโลยี	163	71.18	24	72.73	187	71.37
- บุคลากรสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ได้	173	75.55	26	78.79	199	75.95
- ความน่าสนใจต่อการเรียนรู้	71	31.00	12	36.36	83	31.68
- ความทัดเทียมกับโรงเรียน/ สำนักงานเขตอื่น	59	25.76	14	42.42	73	27.86
- อื่น ๆ	1	0.44	0	0	1	0.38
13. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ						
ในการวางแผนการดำเนินงาน						
พัฒนาบุคลากรคือ						
- ผู้บริหารโรงเรียน	135	58.95	19	57.58	154	58.78
- ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	141	64.57	10	30.30	151	57.63
- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	121	52.84	13	39.39	134	51.15
- หัวหน้ากลุ่มวิชา/หัวหน้าสายชั้น	132	57.64	9	27.27	141	53.82
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	56	24.45	10	30.30	66	25.19
- ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง	2	0.87	5	15.15	7	2.67
- อื่น ๆ	0	0	5	15.15	5	1.91

จากตารางที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 7. แผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่า มีแผนงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 99.62 รองลงมาคือ ไม่มีแผนพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 0.38 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่ากำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาคือ กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ คิดเป็นร้อยละ 41.60 เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหาร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่ากำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ กำหนดเป็นโครงการตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 57.58 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ กำหนดเป็นโครงการร่วมกับศูนย์วิชาการเขต (จำนวน 3 คน) เข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น (จำนวน 3 คน)

ข้อ 8. กำหนดเป้าหมายในแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่า บางเรื่องกำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่บางเรื่องไม่ชัดเจนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.71 รองลงมาคือ กำหนดไว้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 42.37 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหาร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่ากำหนดไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.48 รองลงมาคือ บางเรื่องกำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่บางเรื่องไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 45.45 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ จะมีการพัฒนาบุคลากรตามโครงการของสำนักงานเขต/สำนักงานการศึกษา (จำนวน 2 คน) และบางเรื่องกำหนดไว้ บางเรื่องเป็นไปตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียน (จำนวน 2 คน)

ข้อ 9. หลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า หลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์นั้น จะต้องสอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายหลักของหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมาคือ ให้สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมกำหนด คิดเป็นร้อยละ 59.92 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหาร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่าหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์นั้น จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาคือ ต้องมีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 54.54

ข้อ 10. ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรนั้น จะมุ่งพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า จะมุ่งพัฒนา ครู อาจารย์ รวมกันทั้งโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.08 รองลงมาคือ มุ่งพัฒนาครู อาจารย์ เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 44.27 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์เขต ระบุว่ามุ่งพัฒนา ครู อาจารย์ รวมกันทั้งโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ มุ่งพัฒนาหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มวิชา คิดเป็นร้อยละ 51.51

ข้อ 11. วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.66 รองลงมาคือ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.58 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (จำนวน 1 คน)

ข้อ 12. สิ่งที่สำคัญในการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ต้องคำนึงถึงบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.95 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 71.37 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ คำนึงถึงความก้าวหน้าเหนือกว่าโรงเรียนอื่น ๆ (จำนวน 1 คน)

ข้อ 13. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ผู้ที่รับผิดชอบในการวางแผน คือผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.78 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 57.63 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระบุว่า ผู้ที่รับผิดชอบในการวางแผน คือ ผู้ช่วยผู้บริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.57 รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 58.95 ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์เขต ระบุว่าผู้ที่รับผิดชอบในการวางแผน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา คือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.39 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ คณะกรรมการศูนย์วิชาการเขต (จำนวน 3 คน) และศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขต (จำนวน 2 คน)

ตอนที่ 2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศก์เขต $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
14. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่						
- การปฐมนิเทศ	151	65.65	13	39.39	164	62.36
- การฝึกอบรม	169	73.48	24	72.73	193	73.38
- การประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ	185	80.43	24	72.73	209	79.47
- การสัมมนาทางวิชาการ	156	67.83	29	87.88	185	70.34
- การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	51	22.17	7	21.12	58	22.05
- การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	135	58.70	15	45.45	150	57.03
- การศึกษาดูงาน	167	72.61	27	81.82	194	73.76
- การศึกษาเพิ่มเติม	93	40.43	18	54.56	111	42.21
- อื่น ๆ	1	0.43	0	0	1	0.38
15. บุคคลที่เป็นผู้จัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากร คือ						
- กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน	179	77.83	25	75.76	204	77.57
- ศึกษานิเทศก์เขต/สำนัก การศึกษา	152	66.09	28	84.85	180	68.44
- บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจาก สำนักการศึกษา	117	50.87	23	69.70	140	53.23

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- อาจารย์จากวิทยาลัย/สถาบัน ราชภัฏ/มหาวิทยาลัย	83	36.09	17	51.52	100	38.02
- ครูอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถในโรงเรียน/กลุ่ม โรงเรียน	110	47.83	13	39.39	123	46.77
- ครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความ สามารถในสำนักเขตอื่น	48	20.87	9	27.27	57	21.67
- อื่น ๆ	6	2.61	4	12.12	10	3.80
16. งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ พัฒนาบุคลากร นำมาจาก						
- เงินงบประมาณจาก กทม.	157	68.26	30	90.91	187	71.10
- เงินบำรุงการศึกษา	89	38.70	7	21.21	96	36.50
- เงินสมาคมผู้ปกครองและครู	24	10.43	5	15.15	29	11.03
- เงินบริจาค	159	69.13	21	63.64	180	68.44
- อื่น ๆ	17	7.39	8	24.24	25	9.51
17. กิจกรรมการปฐมนิเทศ ได้ดำเนินการ ในลักษณะ						
- เป็นรายบุคคล	128	55.65	17	51.52	145	55.13
- เป็นกลุ่ม	193	83.91	26	78.79	219	83.27
- อื่น ๆ	3	1.30	1	3.03	4	1.52

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
18. บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการ ประชุมเชิงปฏิบัติการและการ สัมมนาเชิงวิชาการ คือ						
- หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มวิชา	111	48.26	20	60.61	131	49.81
- ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน	194	84.35	26	78.79	220	83.65
- ครู อาจารย์ที่สนับสนุนการสอน	63	27.39	9	27.27	72	27.38
19. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานใน หน้าที่						
- มี	203	88.26	26	78.79	229	87.07
- ไม่มี	27	11.74	7	21.21	34	12.93
20. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้ แก่บุคลากร						
- ทำอย่างสม่ำเสมอ	129	56.09	17	51.52	146	55.51
- ทำเป็นบางครั้ง	98	42.61	15	45.45	113	42.97
- ไม่ได้ทำ	3	1.30	1	3.03	4	1.52
21. การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่ โรงเรียน/หน่วยงานอื่น						
- ปีการศึกษาละ 3 ครั้งขึ้นไป	9	3.91	1	3.03	10	3.80
- ปีการศึกษาละ 1-2 ครั้ง	200	86.96	28	84.85	228	86.69
- ไม่มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน	21	9.13	4	12.12	25	9.51

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษาธิการเขต $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
22. ในปัจจุบันมีการลาศึกษาต่อของ						
บุคลากร						
- ครบตามจำนวนโควตา	34	14.78	7	21.21	41	15.59
- ไม่ครบตามจำนวนโควตา	58	25.22	20	60.61	78	29.66
- ไม่มีบุคลากรศึกษาต่อ	138	60.00	6	18.18	144	54.75

จากตารางที่ 5 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 14. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า จัดการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.47 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 73.76 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระบุว่าจัดการประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.43 รองลงมาคือ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 73.48 ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่าจัดการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.88 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 81.82 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ การนิเทศภายในและการประเมินตนเอง (จำนวน 1 คน)

ข้อ 15. บุคคลที่เป็นผู้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ผู้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.57 รองลงมาคือ ศึกษาธิการเขต/สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 68.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่าผู้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร คือ ศึกษาธิการเขต/สำนักการศึกษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.85 รองลงมา คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.76 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ

ได้แก่ บริษัทเอกชนต่าง ๆ (จำนวน 7 คน) ศึกษาธิการเขต (จำนวน 2 คน) คณะกรรมการของ ศูนย์วิชาการเขต (จำนวน 1 คน)

ข้อ 16. งบประมาณที่ใช้การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่า นำมาจากเงินงบประมาณของกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.10 รองลงมาคือ นำมาจากเงินบริจาค คิดเป็นร้อยละ 68.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ระบุว่านำมาจากเงินบริจาคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.13 รองลงมาคือ นำมาจากเงินงบประมาณของกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 68.26 ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ เงินจากการแปรรูปของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และสมาชิกสภาเขต (จำนวน 10 คน) เงินงบประมาณจากศูนย์วิชาการเขต (จำนวน 5 คน) เงินทุนส่วนตัวของบุคลากร (จำนวน 5 คน) ทางโรงเรียนจัดหาเอง (จำนวน 3 คน) สำนักงานเขตจัดหาเอง (จำนวน 1 คน) และดอกเบียจากเงินนอกงบประมาณ (จำนวน 1 คน)

ข้อ 17. การดำเนินการกิจกรรมปฐมนิเทศ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเป็นกลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.27 รองลงมาคือ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 55.13 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อย (จำนวน 4 คน)

ข้อ 18. บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาเชิงวิชาการ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.65 รองลงมาคือ หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มวิชา คิดเป็นร้อยละ 49.81 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 19. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า บุคลากรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 87.07 รองลงมาคือ บุคลากรไม่มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 12.93 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 20. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่บุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่บุคลากรนั้น กระทำอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.57 รองลงมาคือ กระทำเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 42.97 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 21. การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่โรงเรียน/หน่วยงานอื่น ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่โรงเรียน/หน่วยงานอื่น ปีการศึกษาละ 1 - 2 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.69 รองลงมาคือ ไม่มีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 9.51 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 22. การลาศึกษาต่อของบุคลากรในปัจจุบัน ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ในปัจจุบันไม่มีบุคลากรลาศึกษาต่อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.75 รองลงมา คือ มีบุคลากรลาศึกษาต่อไม่ครบตามจำนวนโควตาของแต่ละโรงเรียน/สำนักงานเขต คิดเป็นร้อยละ 29.66 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่าในปัจจุบันมีบุคลากรลาศึกษาต่อไม่ครบตามจำนวนโควตาของแต่ละโรงเรียน/สำนักงานเขต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาคือ มีบุคลากรลาศึกษาต่อครบโควตาของแต่ละโรงเรียน/สำนักงานเขต คิดเป็นร้อยละ 21.12

ตอนที่ 2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษาธิการเขต $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
23. การประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร						
บุคลากร						
- มี	221	96.09	31	93.94	252	95.82
- ไม่มี	9	3.91	2	6.06	11	4.18
ในกรณีที่มีการประเมินผล จัดให้มี						
การประเมินผลในช่วงเวลา	$(n_1 = 221)$		$(N_2 = 31)$		$(n_t = 252)$	
- ช่วงก่อนการดำเนินแผนงาน	68	30.77	10	32.26	78	30.95
- ช่วงระหว่างการดำเนินแผนงาน	91	41.18	8	25.81	99	39.29
- ช่วงหลังเสร็จสิ้นแผนงาน	178	80.54	26	83.87	204	80.95
- ช่วงหลังจากบุคลากรได้กลับไปทำงานแล้ว	78	35.29	11	35.48	89	35.32
- อื่น ๆ	2	0.90	1	3.23	3	1.19
24. การประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธี						
- การสังเกต	169	76.47	24	77.42	193	76.59
- การสัมภาษณ์	92	41.63	10	32.26	102	40.48
- การทดสอบ	26	11.76	3	9.68	29	11.51
- การสอบถาม	113	51.13	19	61.29	132	52.38
- การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	164	74.21	18	58.06	182	72.22
- การติดตามผลการปฏิบัติงาน	195	88.24	27	87.10	222	88.10
- อื่น ๆ	7	3.17	0	0	7	2.78

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
25. การประเมินผลตามแผนงานพัฒนา บุคลากรนั้นจะประเมินในด้านต่อไปนี้						
- ผู้เข้ารับการพัฒนา	149	67.42	21	67.74	170	67.46
- เนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนา	147	66.52	21	67.74	168	66.67
- วิทยากร	107	48.42	14	45.16	121	48.02
- ประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
การจัดการพัฒนา	140	63.35	22	70.97	162	64.29
- สถานที่ และระยะเวลา	107	48.42	16	51.16	123	48.81
- อื่น ๆ	4	1.81	1	3.23	5	1.98
26. ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการพัฒนา บุคลากร คือ						
- ผู้บริหารโรงเรียน	150	67.87	18	58.06	168	66.67
- ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	144	65.16	13	41.94	157	62.30
- หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มวิชา	99	44.80	14	45.16	113	44.84
- คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	70	31.67	7	22.58	77	30.56
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	97	43.89	18	58.06	115	45.63
- บุคลากรประเมินตนเอง	89	40.27	2	6.45	2	0.79
- อื่น ๆ	0	0	2	6.45	2	0.79
27. การสรุปผลการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละปีการศึกษา						
- มีการสรุปเต็มรูปแบบ	55	24.89	11	35.48	66	26.19
- ไม่มีการสรุปผล	12	5.43	1	3.23	13	5.16
- มีการสรุปผลเป็นบางส่วน	154	69.68	19	61.29	173	68.65

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
28. การนำผลการประเมินการพัฒนาไป ใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ ตามแผนงานพัฒนาในครั้งต่อไป						
- นำไปใช้	134	60.63	12	38.71	146	57.94
- ไม่ได้นำไปใช้	2	0.90	2	6.45	4	1.59
- มีการนำไปใช้บางส่วน	85	38.46	17	54.84	102	40.48

จากตารางที่ 6 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 23. การประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 95.82 รองลงมาคือ ไม่มีการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 4.18 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ในกรณีที่มีการประเมินผลนั้น ช่วงเวลาที่ใช้ประเมินผล ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า จะมีการประเมินผลในช่วงหลังจากเสร็จสิ้นแผนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.95 รองลงมาคือ จะประเมินผลในช่วงระหว่างการดำเนินแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 39.29 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศ ระบุว่า จะมีการประเมินผลในช่วงหลังจากเสร็จสิ้นแผนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.87 รองลงมาคือ การประเมินผลในช่วงหลังจากบุคลากรได้กลับไปทำงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 35.48 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ประเมินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ (จำนวน 3 คน)

ข้อ 24. วิธีการประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลว่า ประเมินผลด้วยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.10

รองลงมาคือ ประเมินด้วยวิธีการสังเกต คิดเป็นร้อยละ 76.59 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่ม ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ประเมินด้วยวิธีรายงานผลการปฏิบัติงาน (จำนวน 4 คน) ให้บุคลากรประเมินตนเอง (จำนวน 2 คน) และให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน (จำนวน 1 คน)

ข้อ 25. สิ่งที่จะต้องประเมินในการประเมินผลตามแผนงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.46 รองลงมาคือ ประเมินเนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์ ระบุว่า ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.97 รองลงมาคือ ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา และเนื้อหาสาระ/หลักสูตรการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 67.74 เท่ากัน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ประเมินบริการอาหาร เครื่องดื่ม (จำนวน 3 คน) ด้านเอกสารประกอบ (จำนวน 1 คน) และด้านแสง เสียง บรรยากาศ (จำนวน 1 คน)

ข้อ 26. ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.30 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้ประเมินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.06 เท่ากัน รองลงมาคือ ให้บุคลากรประเมินตนเอง คิดเป็นร้อยละ 48.39 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมอื่น ๆ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์หรือผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ (จำนวน 2 คน)

ข้อ 27. การสรุปผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ในแต่ละปีการศึกษานั้นจะมีการสรุปผลเป็นบางส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.65 รองลงมาคือ มีการสรุปผลเต็มรูปแบบ คิดเป็นร้อยละ 26.19 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 28. การนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการตามแผนงานพัฒนาในครั้งต่อไป ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า มีการนำผลการประเมินนั้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.94 รองลงมาคือ มีการนำผลการประเมินนั้นไปใช้บางส่วน คิดเป็นร้อยละ 40.48 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษานิเทศก์ ระบุว่า มีการนำผลการประเมินนั้นไปใช้บางส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.84 รองลงมาคือ มีการนำผลการประเมินนั้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 38.71

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ปัญหาในการหาความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร						
- ไม่มีการสำรวจความต้องการ จำเป็น	119	51.74	18	54.55	137	52.09
- หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการใน การศึกษาวิเคราะห์	159	69.13	24	72.73	183	69.58
- บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและ ความจำเป็น	139	60.43	22	66.67	161	61.22
- การเลือกใช้เทคนิควิธีไม่ เหมาะสม	143	62.17	22	66.67	165	62.74
- ขาดงบประมาณ	182	79.13	30	90.91	212	80.61
2. ปัญหาในการวางแผนพัฒนา บุคลากร						
- หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการใน การวางแผน	173	75.22	27	81.82	200	76.05
- ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่ จำเป็น	151	65.65	23	69.70	174	66.16
- ขาดการประสานงานกับโรงเรียน/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	117	50.87	15	45.45	132	50.19

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ขาดงบประมาณ	188	81.74	30	90.91	218	82.89
3. ปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร						
- กิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการ	133	57.83	20	60.61	153	58.17
- ขาดวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ	163	70.87	21	63.64	184	69.96
- สถานที่และเวลาไม่เหมาะสม	119	51.74	20	60.61	139	52.85
- บุคลากรไม่สนใจต่อการพัฒนา	153	66.52	20	60.61	173	65.78
- ขาดงบประมาณ	202	87.83	31	93.94	233	88.59
- บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง	174	75.65	27	81.82	201	76.43
- ขาดความพร้อมด้านเอกสารและ ตำราทางวิชาการ	157	68.26	20	60.61	177	67.30
- ขาดการประชาสัมพันธ์และการ ประสานงาน	128	55.56	14	42.42	142	53.99
4. ปัญหาในการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร						
- หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการใน การติดตามและประเมินผล	150	65.22	20	60.61	170	64.64
- ขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ ในการติดตามและประเมินผล	154	66.96	20	60.61	174	66.16

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา บุคลากร	ผู้บริหารโรงเรียน $n_1 = 230$		ศึกษานิเทศ $N_2 = 33$		รวม $n_t = 263$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- ขาดการติดตามและประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	168	73.04	24	72.73	192	73.00
- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเอง/ โรงเรียน	185	80.43	28	84.85	213	80.99
- ไม่นำผลการประเมินไปใช้ในการ วางแผนในครั้งต่อไป	142	61.74	20	60.61	162	61.60
5. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ที่มี ปัญหามากที่สุด						
- การหาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	98	42.61	19	57.58	117	44.49
- การวางแผนพัฒนาบุคลากร	134	58.26	17	51.52	151	57.41
- การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา บุคลากร	159	69.13	26	78.79	185	70.34
- การประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	170	73.91	24	72.73	194	73.76

จากตารางที่ 7 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัญหาในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาการขาดงบประมาณในการดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.61 รองลงมาคือ หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 69.58 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

2. ปัญหาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาการขาดงบประมาณในการดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.89 รองลงมาคือ หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 76.05 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

3. ปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาการขาดงบประมาณในการดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.59 รองลงมาคือ บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 76.43 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

4. ปัญหาในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเอง หรือโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.99 รองลงมาคือ ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 73.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

5. ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหา มากที่สุด คือ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 73.76 รองลงมาคือ การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 70.34 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในผู้บริหารโรงเรียน ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มศึกษาธิการเขต ระบุว่า ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหามากที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 78.79 รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 72.73

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ						
- ชาย	3	75.00	4	66.67	7	70.00
- หญิง	1	25.00	2	33.33	3	30.00
2. ตำแหน่ง						
- รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร						
ฝ่ายการศึกษา	1	25.00	0	0	1	10.00
- รองปลัดกรุงเทพมหานคร						
สั่งราชการสำนักการศึกษา	1	25.00	0	0	1	10.00
- ผู้อำนวยการ	2	50.00	4	66.67	6	60.00
- รองผู้อำนวยการ	0	0	1	16.67	1	10.00
- หัวหน้าฝ่าย	0	0	1	16.67	1	10.00
3. อายุ						
- 35 - 40 ปี	0	0	0	0	0	0
- 41 - 45 ปี	0	0	0	0	0	0
- 46-50 ปี	0	0	2	33.33	2	20.00
- มากกว่า 50 ปี	4	100.00	4	66.67	8	80.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0	0
- ปริญญาตรี	1	25.00	4	66.67	5	50.00
- ปริญญาโท	3	75.00	2	33.33	5	50.00
- สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ด้านการบริหาร						
- 1-5 ปี	1	25.00	0	0	1	10.00
- 6-10 ปี	0	0	0	0	0	0
- 11-15 ปี	0	0	0	0	0	0
- 16-20 ปี	0	0	3	50.00	3	30.00
- มากกว่า 20 ปี	3	75.00	3	50.00	6	60.00

จากตารางที่ 8 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.00 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฝ่ายการศึกษา รองปลัดกรุงเทพมหานคร สังกัดราชการสำนักงานการศึกษา รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 10.00 เท่ากัน มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดปริญญาตรี และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน และมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร พบว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.00 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายการศึกษา และรองปลัดกรุงเทพมหานคร สังกัดราชการ
สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน ทุกคนมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ
100.00 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ
ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 20 ปี
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ระหว่าง 1 - 5 ปี
คิดเป็นร้อยละ 25.00

ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ
เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 27.27 ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย
คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากัน มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา
คือมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีวุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมี
ประสบการณ์ด้านการบริหารระหว่าง 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา		รวม	
	$N_1 = 4$		$N_2 = 6$		$N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา						
- มีการกำหนดนโยบาย	3	75.00	6	100.00	9	90.00
- ไม่มีการกำหนดนโยบาย	1	25.00	0	0	1	10.00
ในกรณีไม่มีการกำหนดนโยบายไว้						
เพราะ	$(N_1 = 1)$		$(N_2 = 0)$		$(N_t = 1)$	
- ยึดนโยบายของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	1	100.00	0	0	1	100.00
- ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง	1	100.00	0	0	1	100.00
2. ผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย	$(N_1 = 3)$		$(N_2 = 6)$		$(N_t = 9)$	
- คณะกรรมการหรือคณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้ง	3	100.00	4	66.67	7	77.78
- ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าหน่วยงาน	0	0	2	33.33	2	22.22
- หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร	2	66.67	3	50.00	5	55.56

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
3. สิ่งที่น่ามาเป็นตัวกำหนดนโยบาย						
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร		($N_1 = 3$)		($N_2 = 6$)		($N_t = 9$)
- ภารกิจของกรุงเทพมหานคร	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- ความมุ่งหมายของแผนพัฒนา						
กรุงเทพมหานคร	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- มาตรการของแผนพัฒนา						
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- ไม่นั่นอน พิจารณาตาม						
ความเหมาะสม	0	0	1	16.67	1	11.11
4. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา						
บุคลากรตามลำดับความสำคัญ						
- การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร						
ให้สูงขึ้น	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- การเพิ่มประสิทธิภาพการจัด						
การเรียนการสอนโดยใช้						
กระบวนการ	2	66.67	5	83.33	7	77.78
- การสร้างขวัญและกำลังใจ	2	66.67	3	50.00	5	55.56
5. การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความ						
ต้องการจำเป็นในการพัฒนา						
- จัดให้มีการศึกษา	3	75.00	6	100.00	9	90.00
- ไม่ได้จัดให้มีการศึกษา	1	25.00	0	0	1	10.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา		รวม	
	N ₁ = 4		N ₂ = 6		N ₁ = 10	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ในกรณีที่ไม่จัดให้มีการศึกษา						
วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการ						
จำเป็นในการพัฒนาเพราะ						
- ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง	1	100.00	0	0	1	100.00
6. การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความ						
ต้องการจำเป็นในการพัฒนานั้น						
ดำเนินการโดย						
- ศึกษาด้วยตนเอง	1	33.33	0	0	1	11.11
- มอบหมายให้ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบ						
- แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะ ทำงานรับผิดชอบแล้วรายงาน ให้ทราบ	3	100.00	3	50.00	6	66.67
7. ประเด็นปัญหาและความต้องการที่						
ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์						
- ขาดครูที่มีความชำนาญในวิชาที่						
สอนเฉพาะสาขา						
- ขาดแคลนผู้บริหารที่มีลักษณะ เป็นผู้นำและมีความสามารถทาง การบริหาร	1	33.33	4	66.67	5	55.56
	3	100.00	1	16.67	4	44.44

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_1 = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
- อัตรากำลังข้าราชการครูถูกจำกัด ตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้ การบริหารงานไม่คล่องตัว	2	66.67	1	16.67	3	33.33
- ครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ สอนเด็ก	2	66.67	5	83.33	7	77.78
- ครูไม่มีอุดมการณ์ของความเป็น ครู ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนา ที่ควรจะได้รับการแก้ไขอย่าง เร่งด่วนที่สุด	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- ครูขาดอุดมการณ์ของความเป็น ครู	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- ครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ สอนเด็ก	1	33.33	4	66.67	5	55.56
8. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการ พัฒนาบุคลากร						
- มีการกำหนด	3	75.00	6	100.00	9	90.00
- ไม่มีการกำหนด	1	25.00	0	0	1	10.00
ในกรณีไม่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ เพราะ	$(N_1 = 1)$		$(N_2 = 0)$		$(N_1 = 1)$	
- รับผิดชอบเพียงบางส่วนเท่านั้น	1	100.00	0	0	1	100.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา		รวม	
	N ₁ = 4		N ₂ = 6		N _t = 10	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
9. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร	(N ₁ = 3)		(N ₂ = 6)		(N _t = 9)	
- พัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์						
กว้างไกล	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน	2	66.67	5	83.33	7	77.78
- เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2	66.67	3	50.00	5	55.56
10. การกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร	(N ₁ = 4)		(N ₂ = 6)		(N _t = 10)	
- กำหนด	3	75.00	6	100.00	9	90.00
- ไม่ได้กำหนด	1	25.00	0	0	1	10.00
ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดแผนงานไว้						
เพราะ	(N ₁ = 1)		(N ₂ = 0)		(N _t = 1)	
- รับผิดชอบเพียงบางส่วนเท่านั้น	1	100.00	0	0	1	100.00
11. การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร						
โดย	(N ₁ = 3)		(N ₂ = 6)		(N _t = 9)	
- กำหนดเป็นแผนระยะยาว 5 ปี	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- แผนปฏิบัติงานประจำปี	2	66.67	3	50.00	5	55.56
- โครงการพัฒนาบุคลากร	0	0	2	33.33	2	22.22
12. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร						
- การปฐมนิเทศ	2	66.67	5	83.33	7	77.78
- การฝึกอบรม	3	100.00	6	100.00	9	100.00
- การประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ	3	100.00	6	100.00	9	100.00
- การสัมมนาทางวิชาการ	3	100.00	5	83.33	8	88.89

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร N ₁ = 4		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา N ₂ = 6		รวม N _i = 10	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	- การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	3	100.00	3	50.00	6
- การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3	100.00	4	66.67	7	77.78
- การศึกษาดูงาน	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- การศึกษาเพิ่มเติม	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- การนิเทศการเรียนการสอน	2	66.67	2	33.33	4	44.44
13. กิจกรรมที่สามารถพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้มากที่สุด คือ						
- การสัมมนาทางวิชาการ	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- การศึกษาดูงาน	1	33.33	1	16.67	2	22.22
- การอบรมเชิงปฏิบัติการ	0	0	3	50.00	3	33.33
14. หน่วยงานที่ควรจะมีบทบาทในการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษามากที่สุด						
- หน่วยศึกษานิเทศก์สำนัก การศึกษา	0	0	3	50.00	3	33.33
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนัก การศึกษา	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร	1	33.33	1	16.67	2	22.22

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
15. การประเมินผลการดำเนินงาน พัฒนา	$(N_1 = 4)$		$(N_2 = 6)$		$(N_t = 10)$	
- มีการประเมิน	4	100.00	6	100.00	10	100.00
- ไม่มีการประเมิน	0	0	0	0	0	0
วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน พัฒนา						
- สังเกตการปฏิบัติงานของ บุคลากร	2	50.00	4	66.67	6	60.00
- ใช้เครื่องมือประเมินผลและ วิเคราะห์ผลโดยการวิจัย	3	75.00	5	83.33	8	80.00
16. นำผลการประเมินการดำเนินงาน พัฒนาไปใช้						
- ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	3	75.00	4	66.67	7	70.00
- ใช้ในการปรับปรุงการพัฒนา บุคลากร	3	75.00	5	83.33	8	80.00
- เผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ	4	100.00	3	50.00	7	70.00
- ประกาศยกย่องเพื่อให้กำลังใจ	1	25.00	3	50.00	4	40.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
17. การพัฒนาบุคลากรในด้านที่ประสบ						
ความสำเร็จมากที่สุดคือ						
- การสร้างขวัญ และกำลังใจแก่						
บุคลากร	2	50.00	2	33.33	4	40.00
- การพัฒนาคุณภาพและ						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
ของบุคลากร	1	25.00	3	50.00	4	40.00
- สร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากร						
	1	25.00	1	16.67	2	20.00

จากตารางที่ 9 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการกำหนดนโยบายดังกล่าวไว้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่มีกำหนดนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษาทุกคนระบุว่า มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในกรณีที่ไม่มีกำหนดนโยบาย ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เนื่องมาจากยึดนโยบายของสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร และไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 2. ผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย คือ คณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 3. สิ่งที่น่ามาเป็นตัวกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า การกำหนดนโยบายนั้นจะพิจารณาจากความมุ่งหมายของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และมาตรการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 เท่ากัน รองลงมาคือ ภารกิจของกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 4. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้นจะเน้นในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้นจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการและการสร้างขวัญและกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 5. การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่ได้จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ทุกคนระบุว่าจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ในกรณีที่ไม่มีการศึกษาวิเคราะห์นั้น ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เนื่องจากไม่ได้รับผิดชอบ

โดยตรง คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของ กรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 6. วิธีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานรับผิดชอบแล้วรายงานให้ทราบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ มอบหมายให้ผู้ช่วยการกอง/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า มอบหมายให้ผู้ช่วยการกอง/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโรงเรียน รับผิดชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานรับผิดชอบแล้วรายงานให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 7. ประเด็นปัญหาและความต้องการที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ปัญหาที่พบคือ ครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเด็กมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ ปัญหาขาดครูที่มีความชำนาญในวิชาที่สอนเฉพาะสาขา คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า ปัญหาที่พบ คือ ขาดแคลนผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำและมีความสามารถทางการบริหาร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ปัญหาอัตรากำลังข้าราชการครูถูกจำกัดตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้การบริหารไม่คล่องตัว ครูไม่ปรับพฤติกรรมการสอนเด็ก และครูไม่มีอุดมการณ์ของความเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ปัญหาครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเด็กเป็นปัญหาที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ ปัญหาครูขาดอุดมการณ์ของความเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 44.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของ กรุงเทพมหานคร ระบุว่า ปัญหาครูขาดอุดมการณ์ของความเป็นครู เป็นปัญหาที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือปัญหาครูไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเด็ก คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานศึกษาระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 8. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 90.00 และไม่มี การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่ม ผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มผู้บริหาร ของสำนักการศึกษาทุกคนระบุว่ามีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ในกรณีที่ไม่มี การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนานั้น ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เนื่องจากรับผิดชอบ เพียงบางส่วนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 9. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มี จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือเพื่อ พัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดเป็นร้อยละ 66.67 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหาร ระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ คิดเป็น ร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษาระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 10. การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ ข้อมูลว่า มีการกำหนดแผนพัฒนาไว้ คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ ไม่ได้กำหนดแผน พัฒนาไว้ คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของ กรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ทุกคนระบุว่ามีการกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร

ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดแผนงานไว้ ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า เนื่องจาก รับผิดชอบเพียงบางส่วนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับ สูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 11. การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า กำหนดเป็นแผนระยะยาว 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ กำหนดเป็น

แผนปฏิบัติงานประจำปี คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะ เช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 12. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า ในการพัฒนาบุคลากรจะใช้กิจกรรมการฝึกอบรม และการประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 88.89 เท่ากัน เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่าใช้กิจกรรมการฝึกอบรม การประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาเพิ่มเติมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การปฐมนิเทศและการนิเทศการสอน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ระบุว่า ใช้กิจกรรมการฝึกอบรมและการประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 83.33 เท่ากัน

ข้อ 13. กิจกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากที่สุด ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ระบุว่า กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ข้อ 14. หน่วยงานที่ควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มากที่สุด ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า หน่วยงานที่ควรมีบทบาทมากที่สุดคือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า หน่วยงานที่ควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา

ระบุว่า หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษาควรมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.33

ข้อ 15. การประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนให้ข้อมูลว่า มีการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ส่วนวิธีการประเมินผลนั้นในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ใช้เครื่องมือประเมินผลและวิเคราะห์ผลโดยการวิจัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ การสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 60.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 16. ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีการนำผลการประเมินการดำเนินงานพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ คิดเป็นร้อยละ 70.00 เท่ากัน เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า นำไปเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ นำไปใช้ในการวางแผนและใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 75.00 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษา ระบุว่า นำไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 66.67

ข้อ 17. ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า การพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ การพัฒนาในด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร และการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน รองลงมาคือ การสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากร คิดเป็น 20.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการสร้างความก้าวหน้าแก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักการศึกษาระบุว่า การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะประสบความสำเร็จมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ
ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร						
- มีนโยบายที่กำหนดแต่ไม่สามารถ นำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้ทั้งหมด	1	33.33	4	66.67	5	55.56
- การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร	2	66.67	5	83.33	7	77.78
- นโยบายไม่ต่อเนื่องเพราะการ เปลี่ยนแปลงทางการเมือง	1	33.33	0	0	1	11.11
การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ นโยบายและการกำหนดนโยบาย						
- ปรับนโยบาย ให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติ	2	66.67	6	100.00	8	88.89
- กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ความต้องการ และสภาวะปัจจุบัน	3	100.00	4	66.67	7	77.78
- มอบอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ ดำเนินการเอง	1	33.33	3	50.00	4	44.44

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_1 = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
2. การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาความ ต้องการจำเป็น ประสบกับปัญหา						
- ขาดงบประมาณ	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- ระบบสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน	2	66.67	3	50.00	5	55.56
- หน่วยงานขาดผู้อำนวยการใน การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา	1	33.33	2	33.33	3	33.33
การดำเนินการแก้ปัญหการศึกษา และวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ จำเป็น						
- มอบให้ศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่ม ประสบการณ์ดำเนินการ	1	33.33	5	83.33	6	66.67
- ตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุง การดำเนินการ	3	100.00	4	66.67	7	77.88
3. ปัญหาในการกำหนดจุดมุ่งหมายใน การพัฒนาบุคลากร						
- การกำหนดจุดมุ่งหมายไม่ สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรและหน่วยงาน	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- ขาดข้อมูลและสารสนเทศที่เป็น ปัจจุบัน	2	66.67	3	50.00	5	55.56

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_1 = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการ พัฒนา						
- ติดตามฝ่ายจัดทำข้อมูลให้ทำเป็น ปัจจุบัน	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- พิจารณาร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติ	3	100.00	5	83.33	8	88.89
4. ปัญหาในการวางแผนพัฒนา บุคลากร						
- ขาดข้อมูลที่จำเป็นตามเกณฑ์ การประเมิน	1	33.33	2	33.33	3	33.33
- ขาดการประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากร	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและ ทรัพยากร	1	33.33	3	50.00	4	44.44
การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การวางแผนพัฒนาบุคลากร						
- การกระจายอำนาจให้ศูนย์วิชาการ เขต/โรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการ	1	33.33	4	66.67	5	55.56

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	- ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	2	66.67	3	50.00	5
- สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่	2	66.67	2	33.33	4	44.44
- สํารวจข้อมูลในปัจจุบันให้ชัดเจน ครบถ้วน	1	33.33	1	16.67	2	22.22
5. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากร						
- ขาดงบประมาณ	3	100.00	5	83.33	8	88.89
- สถานที่ และเวลาในการปฏิบัติ กิจกรรมไม่เหมาะสม	2	66.67	3	50.00	5	55.56
- กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาไม่ เหมาะสม	1	33.33	2	33.33	3	33.33
- บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ อย่างจริงจัง	1	33.33	1	16.67	2	22.22
- มีนโยบายเร่งด่วนมาแทรก	1	33.33	1	16.67	2	22.22
การดำเนินการแก้ปัญหาการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากร						
- ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสม กับความต้องการและเวลา	2	66.67	4	66.67	6	66.67
- ใช้เงินแปรรูปของ สภากรุงเทพมหานคร	1	33.33	2	33.33	3	33.33

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง ของ กรุงเทพมหานคร $N_1 = 4$		ผู้บริหาร ของ สำนักงานการศึกษา $N_2 = 6$		รวม $N_t = 10$	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
	- ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความ สำคัญ	1	33.33	0	0	1
6. ปัญหาในการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	$(N_1 = 4)$		$(N_2 = 6)$		$(N_t = 10)$	
- ขาดการติดตามและประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3	75.00	6	100.00	9	90.00
- มีผู้ชำนาญการในด้านการ ประเมินผลไม่เพียงพอ	2	50.00	3	50.00	5	50.00
การดำเนินการแก้ปัญหาการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร						
- มอบให้สำนักงานศึกษาดำเนิน การให้เป็นระบบและต่อเนื่อง	3	75.00	0	0	3	30.00
- ให้โรงเรียนติดตามโดยสร้างแบบ ติดตามให้แล้วรายงานผลมา ให้ทราบ	2	50.00	4	66.67	6	60.00
- ตั้งคณะกรรมการประเมินผล	1	25.00	3	50.00	4	40.00
- ประเมินตนเอง	1	25.00	2	33.33	3	30.00

จากตารางที่ 10 ปรากฏผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ 1. นโยบายและการกำหนดนโยบาย ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาการกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ มีนโยบายที่กำหนดแต่ไม่สามารถนำไปใช้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ของกรุงเทพมหานคร ระบุว่าประสบกับปัญหาการกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ มีนโยบายที่กำหนดแต่ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ทั้งหมด และนโยบายไม่ต่อเนื่องเพราะการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ปรับนโยบายให้เหมาะสมกับการปฏิบัติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาวะปัจจุบันของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 77.78 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานครระบุว่า ดำเนินการแก้ปัญหาโดยกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาวะปัจจุบันของบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ปรับนโยบายให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 2. การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสบกับปัญหาการขาดงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ระบบสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า ประสบกับปัญหาขาดงบประมาณ และระบบสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาคือ หน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นนั้น ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ มอบให้ศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่มประสบการณ์ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 66.67

เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุว่า มอบให้ศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่ม ประสพการณ์ดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ ตั้งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 66.67

ข้อ 3. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสพกับปัญหาการกำหนดจุดมุ่งหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือขาดข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า ประสพกับปัญหาการกำหนดจุดมุ่งหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และขาดข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า พิจารณาร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ ติดตามฝ่ายจัดทำข้อมูลให้ทำเป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 44.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 4. การวางแผนพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสพกับปัญหาขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 44.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่าประสพกับปัญหาขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ขาดข้อมูลที่จำเป็นตามเกณฑ์การประเมิน และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า กระจายอำนาจให้ศูนย์วิชาการเขตหรือโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.56 เท่ากัน รองลงมาคือ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 44.44 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 เท่ากัน รองลงมาคือกระจายอำนาจ

ให้ศูนย์วิชาการเขตหรือโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ และสำรวจข้อมูลในปัจจุบันให้ชัดเจนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานการศึกษา ระบุว่า กระจายอำนาจให้ศูนย์วิชาการเขตหรือโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 50.00

ข้อ 5. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสบบกปัญหาขาดงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ ปัญหาสถานที่และเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 55.56 เมื่อจำแนกรายกลุ่ม ทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและเวลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ใช้เงินแปรรูปของสภากรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและเวลามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ใช้เงินแปรรูปของสภากรุงเทพมหานคร และประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนในกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม

ข้อ 6. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ประสบบกปัญหาขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมาคือ มีผู้ชำนาญการในด้านการประเมินผลไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 50.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มทั้งสองกลุ่มระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม การดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ให้โรงเรียนติดตามโดยสร้างแบบติดตามให้ แล้วรายงานผลให้ทราบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ตั้งคณะกรรมการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 40.00 เมื่อจำแนกรายกลุ่มในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร ระบุว่า มอบให้สำนักงานศึกษาดำเนินการให้เป็นระบบและต่อเนื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ให้โรงเรียนติดตาม โดยสร้างแบบติดตามให้แล้วรายงานผลมาให้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่กลุ่มผู้บริหารของสำนักงานศึกษา ระบุลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม