

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนและปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่โดยศึกษาจากประชากรจำนวน 102 คน และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืน จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการของการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ จำนวน 7 ด้านคือการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด การเข้าร่วมปฏิบัติงาน ปรากฏผลในตารางที่ 2-8

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ปรากฏผลในหน้าที่ 56 - 61

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (N = 102)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	32.35
หญิง	69	67.65
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	16	15.69
25 - 35 ปี	75	73.53
36 - 45 ปี	9	8.82
46 - 60 ปี	2	1.96
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	16	15.69
5 - 15 ปี	75	73.53
16 - 25 ปี	9	8.82
26 ปีขึ้นไป	2	1.96
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารงานบุคคล	9	8.82
บุคลากรสายสนับสนุนการสอน	93	91.18
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	93	91.18
ปริญญาโท	9	8.82
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ	-	-
6. เคยได้รับการพัฒนาตนเองมาก่อนหรือไม่		
เคย	85	83.33
ไม่เคย	17	16.67

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.65 เพศชายร้อยละ 32.35 และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ช่วงอายุ 25-35 ปี มากที่สุดเป็นร้อยละ 73.53 รองลงมาคือช่วงต่ำกว่า 25 ปี เป็นร้อยละ 15.69 และช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.82 และร้อยละ 1.96 มีอายุในช่วง 46-60 ปี ในส่วนของประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.53 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.69 มีประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปีคิด เป็นร้อยละ 8.82 และ ร้อยละ 1.96 มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 91.18 และผู้บริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 8.82 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 91.18 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นร้อยละ 8.82 ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับการพัฒนาตนเองมาก่อนหรือไม่ ในระดับที่เคยได้รับการพัฒนาตนเองมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่เคย ได้รับการพัฒนาตนเองมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอบของโรงเรียนวาริชียงใหม่

ตารางที่ 2 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอบของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการฝึกอบรม

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
(N=102)										
1	การสำรวจความต้องการ									
	ในการฝึกอบรม	87	85.29	15	14.71	น้อย	89	87.20	13	12.75
2	การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบ									
	ก่อนการดำเนินงาน	92	90.20	10	9.80	น้อย	85	83.33	17	16.67
3	การจัดทำแผนงาน/โครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน	82	80.39	20	19.61	น้อย	97	95.10	5	4.50
4	การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน	91	89.22	11	10.78	น้อย	89	87.25	13	12.75
5	การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	89	87.25	13	12.75	น้อย	91	89.22	11	10.78

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อรายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา							
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
6 การฝึกอบรมในหัวข้อที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริง	89	87.25	มาก	13	12.75	น้อย	93	91.18	มากที่สุด	9	8.82	น้อย
7 การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และวิชาชีพ ในช่วงที่ไม่มีภาระเรียนการสอน	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
8 การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	89	87.25	มาก	13	12.75	น้อย	88	86.27	มาก	14	13.73	น้อย
9 การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	91	89.22	มาก	11	10.78	น้อย	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย
10 การรายงานหลังการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย	88	86.27	มาก	14	13.73	น้อย
11 การนำผลในการฝึกอบรมมาปรับปรุงในการทำงาน	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย	93	91.18	มากที่สุด	9	8.82	น้อย
ร้อยละเฉลี่ย		87.52	มาก		12.48	น้อย		89.12	มาก		10.87	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของโรงเรียนวารีเชียงใหม่ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 87.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบก่อนการดำเนินงาน และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และวิชาชีพ ในช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.20) รองลงมาคือ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มาก (ร้อยละ 89.22) และได้มีการรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบและการนำผล ในการฝึกอบรมมาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.24) ส่วนประเด็นที่บุคลากร สายสนับสนุนแสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละการไม่ปฏิบัติสูงสุดคือ การจัดทำ แผนงาน/โครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน คิดเป็น ร้อยละ 19.61 อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความต้องการให้โรงเรียนมีการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนใน ภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 89.12 และเมื่อพิจารณาเป็น รายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการให้โรงเรียนจัดทำแผนงาน/ โครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 95.10) รองลงมาคือ อยากให้มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมที่จัด โดยหน่วยงาน ภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) และต้องการการฝึกอบรมในหัวข้อที่สอดคล้องและ เป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริง และต้องการให้นำผลในการฝึกอบรม มาปรับปรุงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน(ร้อยละ 91.18)

ตารางที่ 3 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการศึกษาดูงาน

ชื่อรายการ	สภาพการปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 การสำรวจความต้องการใน								
การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา	66	64.71	36	35.29	93	91.18	9	8.82
2 การประชาสัมพันธ์เรื่อง								
การศึกษาดูงานจากองค์กร	76	74.51	26	25.49	94	92.16	8	7.84
3 การจัดทำแผนงาน/โครงการ								
ในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา								
ให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุน	92	90.20	10	9.80	93	91.18	9	8.82
ทราบอย่างทั่วถึง								
4 การคัดเลือกบุคลากรให้มี								
ส่วนร่วมในการจัดทำ								
แผนพัฒนาบุคลากรสาย								
สนับสนุนของโรงเรียนอย่าง	80	78.43	22	21.57	94	92.16	8	7.84
ต่อเนื่อง								

(N=102)





จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของ โรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 76.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้จัดให้มีการจัดทำแผนงาน/โครงการในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.20) รองลงมาคือ ได้มีการรายงานหลังการศึกษาดูงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 85.29) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 82.35) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความเห็นว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุดคือ การสำรวจความต้องการในการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานเป็นกรณีพิเศษ อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.29 และร้อยละ 34.31 ตามลำดับ

สำหรับความต้องการให้โรงเรียนมีการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ใน ภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 95.10) รองลงมาคือ อยากให้มีการคัดเลือกบุคลากรให้ไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) และมีความต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงานจากองค์กร และการคัดเลือกบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.16)

ตารางที่ 4 สภาพและความต้องการรับการพัฒนามูลค่าของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวชิรวิทยานใหม่ ด้านการสัมมนา

ชื่อรายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา						
	ปฏิบัติ	ร้อยละ	จำนวน	ไม่ปฏิบัติ	ร้อยละ	จำนวน	ต้องการ	ไม่ต้องการ			
1 การสำรวจความต้องการในการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	85	83.33	17	16.67	น้อย	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย
2 การประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการสัมมนาของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนทราบก่อนการดำเนินงาน	88	86.27	14	13.73	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
3 การจัดทำแผนงาน/โครงการในการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน	84	82.35	18	17.65	น้อย	94	92.16	มากที่สุด	8	7.84	น้อย
4 การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจน	89	87.25	13	12.75	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
5 การคัดเลือกผู้เข้ารับการสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	92	90.20	10	9.80	น้อย	88	86.27	มาก	14	13.73	น้อย

(N=102)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา							
		ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ					
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
6	การสัมมนาในหัวข้อที่ สอดคล้องและเป็นประโยชน์ ตรงกับสายงานที่สามารถนำไป ปฏิบัติงานจริง	88	86.27	มาก	14	13.73	น้อย	94	92.16	มากที่สุด	8	7.84	น้อย
7	การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ และวิชาชีพช่วงที่ไม่มี การเรียนการสอน	82	80.39	มาก	20	19.61	น้อย	91	89.22	มาก	11	10.78	น้อย
8	การสนับสนุนจากองค์กรให้มี การเข้าร่วมรับการสัมมนาอย่าง ต่อเนื่อง	78	76.47	มาก	24	23.53	น้อย	96	94.12	มากที่สุด	6	5.88	น้อย
9	การส่งเสริมให้ได้รับการสัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	85	83.33	มาก	17	16.67	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
10	การรายงานหลังการสัมมนาให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย
11	การนำผลที่ได้จากการเข้ารับ การสัมมนามาปรับปรุงการทำงาน	86	84.31	มาก	16	15.69	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
	ร้อยละเฉลี่ย		84.85	มาก		15.15	น้อย		90.55	มากที่สุด		9.45	น้อย

(N=102)

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการสัมมนา ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 84.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้ให้มีการรายงาน การสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) รองลงมาคือเห็นว่าได้มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.20) และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 87.25) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความเห็นว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุดคือ การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการเข้าร่วมรับการสัมมนาอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 23.53 อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการสัมมนาในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีการเข้าร่วมรับการสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 94.12) รองลงมาคือ อยากให้มีการสำรวจความต้องการในการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) และบุคลากรมีความต้องการการจัดทำแผนงาน/โครงการในการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนอย่างชัดเจน และต้องการได้เข้ารับการสัมมนาในหัวข้อที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.16) ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละต่ำที่สุดคือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 86.27)





จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 85.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้ให้การนำผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงการทำงานในองค์กรของท่านในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 91.18) รองลงมาคือเห็นว่าได้มีการรายงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 87.25) และได้มีแนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงานในการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 85.29) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุด คือสภาพการปฏิบัติการประชุมเชิงปฏิบัติการสอดคล้องกับงานและเป็นประโยชน์ตรงกับสายงานที่บุคลากรปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 18.63 อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 96.08) รองลงมาคือ อยากให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน และแนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงานในการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.16) และมีความต้องการรายงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 91.18) ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละต่ำที่สุดคือการนำผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงการทำงานในองค์กรของท่าน (ร้อยละ 88.24)

ตารางที่ 6 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการหมุนเวียนงาน

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา							
		ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ					
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
1	การพัฒนาด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน	75	73.53	ปานกลาง	27	26.47	น้อย	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย
2	การหมุนเวียนงานมีอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	71	69.61	ปานกลาง	31	30.39	น้อย	91	89.22	มาก	11	10.78	น้อย
3	การได้รับความรู้จาก	73	71.57	ปานกลาง	29	28.43	น้อย	91	89.22	มาก	11	10.78	น้อย
4	การหมุนเวียนงานในเวลาที่เหมาะสม	69	67.65	ปานกลาง	33	32.35	น้อย	93	91.18	มากที่สุด	9	8.82	น้อย
5	การมีความกระตือรือร้นในการหมุนเวียนงาน	79	77.45	มาก	23	22.55	น้อย	91	89.22	มาก	11	10.78	น้อย
6	ความพึงพอใจในการหมุนเวียนงาน	76	74.51	มาก	26	25.49	น้อย	83	81.37	มาก	19	18.63	น้อย
7	การหมุนเวียนงานเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการรับรู้ความคิดใหม่ ๆ	84	82.35	มาก	18	17.65	น้อย	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย
8	การนำผลจากการหมุนเวียนงานมาปรับปรุงในการทำงาน	79	77.45	มาก	23	22.55	น้อย	87	85.29	มาก	15	14.71	น้อย
	ร้อยละเฉลี่ย		74.27	ปานกลาง		25.74	น้อย		88.36	มาก		11.64	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของ โรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการหมุนเวียนงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 74.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้ให้การหมุนเวียนงานเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการรับรู้ความคิดใหม่ๆอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 82.35) รองลงมาคือ เห็นว่าเป็นการเพิ่มการมีความกระตือรือร้นในการหมุนเวียนงาน และได้มีการนำผลจากการหมุนเวียนงานมาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 77.45) และเห็นว่าได้มีความพึงพอใจในการหมุนเวียนงานในระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.51) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความเห็นว่า โรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.39 คือการหมุนเวียนงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

สำหรับความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของ โรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการหมุนเวียนงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 88.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการที่จะได้รับการหมุนเวียนงานเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการรับรู้ความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) รองลงมาคือ อยากให้มีการจัดการหมุนเวียนงานในเวลาที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 91.18) และมีความต้องการให้มีการหมุนเวียนงานมีอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และต้องการได้รับความรู้จากการหมุนเวียนงาน พร้อมทั้งต้องการมีความกระตือรือร้นในการหมุนเวียนงาน ในระดับมาก (ร้อยละ 89.22) ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในการหมุนเวียนงาน (ร้อยละ 81.37)

ตารางที่ 7 สภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวารีเชียงใหม่ ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา							
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ	ต้องการ	ไม่ต้องการ	จำนวน	ร้อยละ				
1	การมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด	87	85.29	มาก	15	14.71	น้อย	94	92.16	มากที่สุด	8	7.84	น้อย
2	การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด	89	87.25	มาก	13	12.75	น้อย	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย
3	ความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย
4	การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด	93	91.18	มากที่สุด	9	8.82	น้อย	88	86.27	มาก	14	13.73	น้อย
5	การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด	101	99.02	มากที่สุด	1	0.98	น้อย	95	93.14	มากที่สุด	7	6.86	น้อย

(N=102)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ชื่อรายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา							
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ		ต้องการ		ไม่ต้องการ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
6 การประเมินผลการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด	90	88.24	มาก	12	11.76	น้อย	92	90.20	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
7 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการทำงาน	96	94.12	มากที่สุด	6	5.88	น้อย	89	87.25	มาก	13	12.75	น้อย
ร้อยละเฉลี่ย		91.18	มากที่สุด		8.82	น้อย		90.06	มากที่สุด		9.94	น้อย

(N=102)

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด ในภาพรวม มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า โรงเรียนได้ให้มีการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 99.02) รองลงมาคือ เห็นว่า มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 94.12) และความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความเห็นว่า โรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 12.75 อยู่ในระดับน้อยคือการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด

สำหรับความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการที่จะได้รับความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีความต้องการที่จะให้มีการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) รองลงมาคืออยากให้มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.16) และการประเมินผลการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.20) ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด (ร้อยละ 86.27)

ตารางที่ 8 สภาพและความต้องการรับการพัฒนากองบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติ				ความต้องการพัฒนา					
		ปฏิบัติ ร้อยละ	แปลความ มากที่สุด	จำนวน	ไม่ปฏิบัติ ร้อยละ	ต้องการ ~ร้อยละ	แปลความ มากที่สุด	จำนวน	ไม่ต้องการ ร้อยละ		
(N=102)											
1	การคัดเลือกบุคลากรให้เข้าร่วม ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	90	มากที่สุด	12	11.76	น้อย	93	มากที่สุด	9	8.82	น้อย
2	การมีโอกาสดูร่วมตัดสินใจ กับคณะกรรมการขององค์กร	78	มาก	24	23.53	น้อย	95	มากที่สุด	7	6.86	น้อย
3	การแสดงความคิดเห็นและ แนะนำแนวทางการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับ	96	มากที่สุด	6	5.88	น้อย	92	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
4	การพัฒนาตนเองโดยผล การเข้าร่วมปฏิบัติงานกับ	91	มากที่สุด	11	10.78	น้อย	91	มาก	11	10.78	น้อย
5	การรายงานหลังการเข้าร่วม ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ	79	มาก	23	22.55	น้อย	89	มาก	13	12.75	น้อย
6	การนำผลจากการเข้าร่วมการ ปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงาน	89	มาก	13	12.75	น้อย	92	มากที่สุด	10	9.80	น้อย
ร้อยละเฉลี่ย		84.46	มาก		14.54	น้อย	90.20	มากที่สุด		9.80	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่าสภาพและความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 84.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า โรงเรียนได้ให้มีการแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับคณะกรรมการขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 94.12) รองลงมาคือ ได้มีการพัฒนาตนเองโดยผลการเข้าร่วมปฏิบัติงานกับคณะกรรมการขององค์กรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 89.22) และได้มีการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 88.24) ส่วนประเด็นที่บุคลากรสายสนับสนุนแสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนไม่ปฏิบัติโดยมีค่าร้อยละสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 5.88 คือ การแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับคณะกรรมการขององค์กร อยู่ในระดับน้อย

สำหรับความต้องการรับการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการที่จะมีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจกับคณะกรรมการขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 93.14) รองลงมาคือ อยากให้มีการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 91.18) และมีความต้องการแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับคณะกรรมการขององค์กร และมีการนำผลจากการเข้าร่วมการปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 90.20) ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละต่ำที่สุดคือ การรายงานผลการเข้าร่วมปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ(ร้อยละ 87.25)



### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ของโรงเรียนวาริชียงใหม่

#### ด้านการฝึกอบรม

##### ปัญหาที่สำคัญ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการฝึกอบรมจำนวน 23 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. วิทยากรมีความรู้และเทคนิคในการบรรยายน้อย บรรยายไม่ตรงประเด็นตามหัวข้อที่ฝึกอบรม (6)
2. บรรยากาศในการอบรมมีความน่าเบื่อ กิจกรรมที่ใช้ในการอบรมไม่น่าสนใจ และมีระยะเวลาในการอบรมนาน (5)
3. การกำหนดวัน เวลา ในการจัดอบรมไม่มีความแน่นอนและไม่มีความไม่ต่อเนื่อง (4)
4. ไม่มีการสอบถามถึงความสมัครใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3)
5. บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอหัวข้อในการฝึกอบรม (2)
6. ผู้เข้าร่วมอบรมไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการฝึกอบรม (2)
7. หัวข้อในการฝึกอบรมไม่มีความหลากหลาย (1)

##### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการฝึกอบรมจำนวน 20 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม (5)
2. ควรให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (4)
3. ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ตรงกับหัวข้อเรื่องที่ฝึกอบรม (3)
4. ควรมีการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมที่น่าสนใจและมีความหลากหลาย (3)
5. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมรับทราบถึงผลประโยชน์และความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยผ่านที่ประชุมหรือแจ้งเป็นจดหมายเวียน (2)
6. ควรมีการกำหนดวัน เวลาที่ชัดเจนในการฝึกอบรม และระยะเวลาการฝึกอบรมไม่ควรนานเกินไป (1)

7. หัวข้อในการฝึกอบรมควรเป็นเรื่องที่ใหม่และให้มีความสอดคล้องกับงาน (1)
8. ควรมีการจัดทำแผนงาน / โครงการในการฝึกอบรมให้ชัดเจน (1)

### ด้านการศึกษาดูงาน

#### ปัญหาที่สำคัญ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการศึกษาดูงาน จำนวน 23 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังไม่เคยได้เข้าร่วมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (20)
2. ภาระงานมีมากเกินไปทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ได้ (3)

#### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการศึกษาดูงานจำนวน 23 ฉบับ คิดเป็น โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างจังหวัดปีละ 1-2 ครั้งเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการพัฒนางานของตนเอง (20)
2. ควรมีการวางแผนและกำหนดโครงการในการศึกษาดูงานในช่วงที่ไม่มีภาระเรียนการสอน (3)

### ด้านการสัมมนา

#### ปัญหาที่สำคัญ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการสัมมนาจำนวน 17 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ไม่มีความต่อเนื่องในการสัมมนาและไม่ชัดเจนในการกำหนดวัน เวลาในการสัมมนา (7)
2. การกำหนดวัน เวลา ในการจัดสัมมนามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่มี ความชัดเจน (2)
3. บุคลากรเข้ารับการสัมมนาแล้วไม่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง (3)

4. ไม่มีการจัดสัมมนาในกลุ่มย่อยของแต่ละฝ่าย เพื่อที่จะได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจริง  
ในหน่วยงาน (2)

5. วิทยากรบรรยายไม่น่าสนใจและไม่ตรงประเด็น มีความน่าเบื่อ (2)

6. วิทยากรไม่มีความพร้อมในการเตรียมข้อมูลที่จะนำมาสัมมนา (1)

#### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการสัมมนาจำนวน 15 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีความต่อเนื่องในการสัมมนาและกำหนดวัน เวลาให้ชัดเจน (4)

2. ควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บุคลากร (2)

3. มีการติดตามและประเมินผลนำข้อมูลที่ได้รับการสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน  
จริง (2)

4. ควรมีกิจกรรมในการสัมมนาที่น่าสนใจและหลากหลาย (3)

5. วิทยากรควรศึกษาหัวข้อเรื่องที่จะสัมมนาก่อนที่จะนำข้อมูลมาบรรยาย และควรมีการเตรียมเนื้อหาสัมมนาให้ตรงประเด็น (2)

6. ควรมีการจัดสัมมนากลุ่มย่อยในแต่ละฝ่ายเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างน้อย  
เดือนละ 2 ครั้ง (2)

#### ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

##### ปัญหาที่สำคัญ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 17 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ค่อยเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เนื่องจากวิทยากรไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ มีแต่ทฤษฎีมากเกินไป และการลงมือปฏิบัติมีน้อย (5)

2. ระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการไม่เหมาะสมเนื่องจากใช้เวลานานเกินไป (4)

3. บุคลากรไม่ค่อยเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (3)

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการมีเนื้อหาไม่ตรงตามประเด็น (3)

5. หัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริง (2)

### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติอย่างจริงจัง และวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่มีการลงมือปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี (3)
2. ควรเน้นให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (2)
3. ควรมีเนื้อหาในการประชุมที่ตรงประเด็นและชัดเจน (2)
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีข้อซักถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง เพื่อจะได้นำข้อมูลแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง (2)
5. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (2)
6. ควรมีการประชุมและคัดเลือกบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ตรงกับงานประจำที่ทำอยู่ (1)

### ด้านการหมุนเวียนงาน

#### ปัญหาที่สำคัญ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการหมุนเวียนงาน จำนวน 15 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. การหมุนเวียนงานทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ และขาดความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง (5)
2. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการหมุนเวียนงาน (4)
3. ไม่มีการวางแผนงาน โครงการในการจัดการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน (3)
4. การหมุนเวียนงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และไม่ระบบที่ชัดเจน (3)

### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการหมุนเวียนงานจำนวน 11 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรสร้างความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ (7)
2. ควรมีการวางแผนงาน โครงการในการจัดการหมุนเวียนงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ (4)

### **ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด**

#### **ปัญหาที่สำคัญ**

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด จำนวน 21 ฉบับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัดของตนเองทำให้งานล่าช้า (8)
2. ได้รับมอบหมายงานและมีภาระงานที่ซ้ำซ้อนในเวลาเดียวกัน รวมถึงคำสั่งในการ

มอบหมายงานไม่ชัดเจน (7)

3. มีการมอบหมายงานล่าช้าทำให้งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา (3)

#### **ข้อเสนอแนะ**

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดจำนวน 29 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงความถนัดของบุคลากรแต่ละฝ่ายและมอบหมายงานที่ตรงตาม

ความถนัดให้ชัดเจน (22)

2. ควรมีคำสั่งในการมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีการแจ้งล่วงหน้าในเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (5)

3. ควรมีการติดตามและประเมินผลงานสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายให้กับบุคลากรสาย

สนับสนุนการสอน (2)

### **ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน**

#### **ปัญหาที่สำคัญ**

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน จำนวน 7ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในการเข้าร่วมปฏิบัติงานและไม่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงาน (2)

2. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการเข้าร่วมปฏิบัติงาน(2)

3. ไม่มีการให้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (2)

4. ไม่มีการสอบถามถึงความสมัครใจของผู้เข้ารับการศึกษา (1)

#### ข้อเสนอแนะ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 102 ฉบับ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงานจำนวน 7 ฉบับ โดยเรียงลำดับความถี่มากไปหาความถี่น้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ควรมีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในการเข้าร่วมปฏิบัติงานและควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงาน (3)

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วมปฏิบัติงาน (2)

3. ควรให้มีการเข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (2)

4. ควรมีการสอบถามถึงความสมัครใจของผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน (1)