

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ตามลำดับนี้

4.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู

4.1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูด้านพุทธิพิสัย

4.2.2 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูด้านทักษะพิสัย

4.2.3 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูด้านจิตพิสัย

4.2 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู

4.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู

4.3.1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านพุทธิพิสัย

4.3.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านทักษะพิสัย

4.3.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านจิตพิสัย

4.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู

4.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ใน 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
โดยภาพรวม

การพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	χ̄	S.D. แปลความ	χ̄	S.D. แปลความ	χ̄	S.D. แปลความ
1) ด้านพุทธิพิสัย	2.86	0.55 มาก	2.20	0.65 น้อย	2.35	0.66 น้อย
2) ด้านทักษะพิสัย	2.74	0.58 มาก	2.37	0.74 น้อย	2.49	0.71 น้อย
3) ด้านจิตพิสัย	2.81	0.54 มาก	2.48	0.73 น้อย	2.58	0.69 มาก
รวม	2.75	0.50 มาก	2.36	0.65 น้อย	2.48	0.63 น้อย

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เห็นได้ว่าอยู่ในระดับ
"น้อย" เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านจิตพิสัย ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"
โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ
"มาก" ทุกด้าน
ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "น้อย"
ทุกด้าน

4.1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูด้านพุทธิพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านพุทธิพิสัย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านพหุทธิพิสัย

การพัฒนาบุคลากรครูด้านพหุทธิพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
1) การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เกี่ยวกับ นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติ ราชการ	2.87	0.77 มาก	2.60	0.83 มาก	2.69	0.82 มาก
2) การจัดทำเอกสารประกอบแนวทาง การปฏิบัติงาน	2.90	0.77 มาก	2.39	0.89 น้อย	2.55	0.89 มาก
3) การประชุมอบรมให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม	2.56	0.91 มาก	2.01	0.94 น้อย	2.18	0.97 น้อย
4) การศึกษาคูงานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาอื่น ๆ	2.46	0.87 น้อย	1.97	1.02 น้อย	2.21	1.00 น้อย
5) การศึกษาคูงานการปฏิบัติงานของสถาน ประกอบการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน	2.56	0.95 มาก	1.82	0.96 น้อย	2.05	1.01 น้อย
6) การให้ความรู้เรื่องหลักสูตร แก่ครูอาจารย์	2.74	0.85 มาก	2.30	0.86 น้อย	2.44	0.88 น้อย
7) การให้ความรู้เรื่องการพัฒนาและ ประเมินผลการเรียนการสอน	2.83	0.81 มาก	2.33	0.84 น้อย	2.48	0.87 น้อย
8) การให้วิทยากรที่มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการเรียนการสอน	2.56	0.80 มาก	2.02	0.88 น้อย	2.19	0.89 น้อย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านพุทธิพิสัย (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากรด้านพุทธิพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
9) การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การผลิต และการใช้สื่อ						
การเรียนการสอน	2.52	0.80	มาก	2.08	0.88	น้อย
2.22	0.88	น้อย				
10) การจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน	2.63	0.81	มาก	2.13	0.88	น้อย
2.28	0.86	น้อย				
11) การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการและทำการวิจัย	2.74	0.79	มาก	2.27	0.98	น้อย
2.42	0.95	น้อย				
12) การส่งเสริมให้ครูนำผลงานการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	2.60	0.90	มาก	2.17	1.03	น้อย
2.31	1.01	น้อย				
13) การให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ครูอาจารย์	2.53	0.90	มาก	2.18	0.98	น้อย
2.29	0.67	น้อย				
14) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	2.85	0.89	มาก	2.55	0.93	มาก
2.64	0.93	มาก				
รวม	2.67	0.55	มาก	2.20	0.65	น้อย
2.35	0.66	น้อย				

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านพุทธิพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่า อยู่ในระดับ "น้อย" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ เกี่ยวกับนโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติราชการ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อและการจัดทำเอกสารประกอบแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ "มาก" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาอื่น ๆ ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ "น้อย" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เกี่ยวกับนโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติราชการ และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มี โอกาสศึกษาต่อ ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

4.1.2 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านทักษะพิสัย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านทักษะพิสัย

การพัฒนาบุคลากรด้านทักษะพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.85	0.86	มาก	2.53	0.98	มาก
2) การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล	2.85	0.85	มาก	2.62	0.92	มาก
3) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ มีเทคนิคในการประสานงาน	2.77	0.76	มาก	2.37	0.98	น้อย
4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์ พัฒนาเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์	2.73	0.79	มาก	2.30	1.02	น้อย
5) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิค ในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและ เป็นลายลักษณ์อักษร	2.62	0.78	มาก	2.48	0.98	น้อย
6) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม	2.81	0.89	มาก	2.48	0.99	น้อย
7) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ร่วมการประชุม และอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน	2.74	0.76	มาก	2.35	0.90	น้อย
8) การประชุมอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถแก่ครูอาจารย์ ในการสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา	2.65	0.87	มาก	2.19	0.92	น้อย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านทักษะพิสัย (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากรครูด้านทักษะพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
9) การพัฒนาความสามารถของครูอาจารย์						
ในการจัดทำโครงการตามแผนงาน						
ที่โรงเรียนกำหนดไว้	2.65	0.80	มาก	2.31	0.91	น้อย
10) การจัดประชุมอบรมเพื่อส่งเสริมครู						
อาจารย์ให้มีเทคนิคในการจัดทำเอกสาร						
คำราประกอบการเรียนรู้การสอน	2.70	0.78	มาก	2.12	0.95	น้อย
รวม	2.74	0.58	มาก	2.37	0.74	น้อย

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่า อยู่ในระดับ "น้อย" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่ง เห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน ระดับ "มาก" ทุกรายการ

ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ "น้อย" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติ อยู่ในระดับ "มาก"

4.1.3 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรด้านจิตพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านจิตพิสัย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านจิตพิสัย

การพัฒนาบุคลากรครูด้านจิตพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) การมอบหมายให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ ตามความสามารถ และกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	2.86	0.84	มาก	2.46	0.93	น้อย
2) ความเคร่งครัดในการตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน	2.85	0.79	มาก	2.61	0.93	มาก
3) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี ในหน่วยงาน	2.90	0.81	มาก	2.46	0.94	น้อย
4) การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ต่อโรงเรียนและสังคม	2.91	0.79	มาก	2.52	0.94	มาก
5) การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริม บุคลิกภาพของครูอาจารย์	2.65	0.79	มาก	2.23	0.98	น้อย
6) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ ได้ริเริ่มงานโครงการใหม่ ๆ	2.74	0.76	มาก	2.42	0.95	น้อย
7) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แต่งกาย สุภาพเรียบร้อยและสมฐานะ	2.96	0.80	มาก	2.79	0.94	มาก
8) การปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและความกตัญญู	2.97	0.73	มาก	2.65	1.03	มาก
9) การปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับอาชีพครู	2.92	0.80	มาก	2.71	1.00	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านจิตพิสัย (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากรด้านจิตพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
10) การปลูกจิตสำนึกของครูอาจารย์ ให้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2.83	0.83	มาก	2.58	1.03	มาก
11) การจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมครูอาจารย์ ในโรงเรียน	2.65	0.81	มาก	2.33	1.08	น้อย
12) การจัดทำปณิธานคุณธรรม ของโรงเรียนเป็นประจำ	2.67	0.83	มาก	2.43	1.06	น้อย
13) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ดำรงตนและ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ในโรงเรียน	2.92	0.83	มาก	2.58	1.02	มาก
14) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วม กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา	3.00	0.80	มาก	2.67	0.97	มาก
15) การดำเนินโครงการส่งเสริมการลด ละ และเลิกอบายมุข	2.83	0.84	มาก	2.42	1.10	น้อย
16) การจัดทำโครงการพัฒนาค่านิยม ในการทำงานของครูอาจารย์	2.70	0.80	มาก	2.37	1.02	น้อย
17) การดำเนินโครงการส่งเสริม การออมทรัพย์ของครูอาจารย์	2.74	0.85	มาก	2.42	1.00	น้อย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู
ด้านจิตพิสัย (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพครูด้านจิตพิสัย	ระดับปฏิบัติ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
18) การเข้าร่วมกิจกรรมในการประชุม						
นักเรียนส่วคมนตรีให้วันพระทุกสัปดาห์	2.69	0.93	มาก	2.19	1.10	น้อย
19) การจัดตั้งชมรมนันทกีฬา						
ประจำโรงเรียน	2.59	0.87	มาก	2.28	1.10	น้อย
รวม	2.81	0.54	มาก	2.48	0.73	น้อย

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่า อยู่ในระดับ "มาก" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การจัดทำป้ายนิเทศคุณธรรมของ โรงเรียนเป็นประจำ การจัดตั้งชุมชนพุทธศาสนาประจำโรงเรียน การจัด กิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของครูอาจารย์ การเข้าร่วมกิจกรรม ในการประชุมนักเรียนสวดมนต์ไหว้พระทุกสัปดาห์ และการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรม ครูอาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ

ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ "น้อย" เกือบทุกรายการ ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แต่งกายสุภาพ เรียบร้อยและสมฐานะ การปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับ อาชีพครู การส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา การปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม ความเคร่งครัดใน การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน การปลูกจิตสำนึกของครูอาจารย์ให้รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ดำรงตนและประพฤติตนเป็น แบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อ โรงเรียนและสังคม ซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

4.2 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	̄X	S.D	แปลความ	̄X	S.D	แปลความ	̄X	S.D	แปลความ
1) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและ ความต้องการในการประเมินบุคลากร	1.94	1.09	น้อย	2.38	1.04	น้อย	2.24	1.08	น้อย
2) ขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร	2.04	0.95	น้อย	2.32	0.99	น้อย	2.24	0.99	น้อย
3) ขาดข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริงในการ กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร	1.83	1.16	น้อย	2.28	1.02	น้อย	2.15	1.09	น้อย
4) ผู้รับผิดชอบหรือผู้ได้รับมอบหมาย ในการพัฒนาบุคลากรมีความเข้าใจ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน	1.75	1.13	น้อย	2.29	1.00	น้อย	2.12	1.07	น้อย
5) ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร มีภาระหน้าที่มาก	2.00	1.20	น้อย	2.42	1.12	น้อย	2.28	1.17	น้อย
6) ไม่มีผู้ประสานงานที่ดีในการพัฒนา บุคลากร	1.76	1.15	น้อย	2.42	1.09	น้อย	2.22	1.15	น้อย
7) ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาบุคลากร	2.03	1.10	น้อย	2.43	1.11	น้อย	2.31	1.12	น้อย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
8) ขาดงบประมาณในการสนับสนุน						
การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	1.96	1.09	น้อย	2.47	1.14	น้อย
9) ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผล						
การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	1.77	1.20	น้อย	2.37	1.10	น้อย
10) การใช้เวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา						
บุคลากรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน						
ของบุคลากร	1.77	1.13	น้อย	2.27	1.13	น้อย
11) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของ						
การจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร	1.70	1.16	น้อย	2.20	1.09	น้อย
12) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร						
ไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงทุกสาขางานและ						
ทุกระดับงาน	1.87	1.09	น้อย	2.28	1.06	น้อย
13) การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม						
เพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตาม						
ความจำเป็นหรือความต้องการของ						
องค์กรและของบุคคล	1.71	1.12	น้อย	2.28	1.05	น้อย
14) ขาดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร	1.63	1.18	น้อย	2.16	1.08	น้อย
15) การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ						
ในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน	1.67	1.05	น้อย	2.15	1.03	น้อย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู (ต่อ)

ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับปัญหา								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	χ̄	S.D	แปลความ	χ̄	S.D	แปลความ	χ̄	S.D	แปลความ
16) หลักสูตรที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ	1.74	1.12	น้อย	2.26	1.01	น้อย	2.10	1.07	น้อย
17) รูปแบบและเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	1.78	1.03	น้อย	2.24	1.02	น้อย	2.10	1.04	น้อย
18) ขาดวิทยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	1.85	1.09	น้อย	2.49	1.12	น้อย	2.29	1.15	น้อย
รวม	1.82	0.89	น้อย	2.32	0.77	น้อย	2.16	0.84	น้อย

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "น้อย" ทุกรายการ รายการที่มีค่าคะแนนสูง ได้แก่ การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ขาดวิทยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีภาระหน้าที่มาก ตามลำดับ

โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "น้อย" ทุกรายการ รายการที่มีค่าคะแนนสูง ได้แก่ การขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร และผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีภาระหน้าที่มาก ตามลำดับ

ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "น้อย" ทุกรายการ เช่นเดียวกัน รายการที่มีค่าคะแนนสูง ได้แก่ ขาดวิทยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีภาระหน้าที่มาก และไม่มีผู้ประสานงานที่ดีในการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

4.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ใน 3 ด้านคือ ด้านบุคลิกพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 8 - 11

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู
โดยภาพรวม

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู	ระดับความต้องการ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ	$\bar{X}$	S.D. แปลความ
1) ด้านพหุพิสัย	3.07	0.59 มาก	3.06	0.53 มาก	3.07	0.55 มาก
2) ด้านทักษะพิสัย	3.17	0.55 มาก	3.08	0.61 มาก	3.11	0.59 มาก
3) ด้านจิตพิสัย	3.10	0.53 มาก	3.06	0.47 มาก	3.08	0.49 มาก
รวม	3.11	0.48 มาก	3.07	0.46 มาก	3.08	0.47 มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
เห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน

โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการใน
การพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน เช่นเดียวกัน

4.3.1 สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านพหุพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการใน
การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านพหุพิสัย ดังแสดงรายละเอียด
ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านพหุพิสัย

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านพหุพิสัย	ระดับความต้องการ								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เกี่ยวกับ นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติ ราชการ	3.06	0.71	มาก	2.90	0.86	มาก	2.95	0.82	มาก
2) การจัดทำเอกสารประกอบแนวทาง การปฏิบัติงาน	3.01	0.84	มาก	2.98	0.83	มาก	2.99	0.83	มาก
3) การประชุมอบรมให้ความรู้แก่ครูอาจารย์ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม	2.87	0.83	มาก	2.91	0.89	มาก	2.90	0.87	มาก
4) การศึกษาค้นงานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาอื่น ๆ	3.07	0.87	มาก	3.30	0.89	มาก	3.04	0.88	มาก
5) การศึกษาค้นงานการปฏิบัติงานของสถาน ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	3.06	0.77	มาก	3.06	0.86	มาก	3.06	0.83	มาก
6) การให้ความรู้เรื่องหลักสูตร แก่ครูอาจารย์	3.10	0.84	มาก	3.08	0.84	มาก	3.09	0.84	มาก
7) การให้ความรู้เรื่องการพัฒนาและ ประเมินผลการเรียนการสอน	3.18	0.78	มาก	3.12	0.78	มาก	3.14	0.78	มาก
8) การให้วิทยากรผู้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการเรียนการสอน	3.12	0.74	มาก	3.19	0.72	มาก	3.17	0.73	มาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านพุทธิพิสัย (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านพุทธิพิสัย	ระดับความต้องการ								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
9) การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียน การสอน การผลิต และการใช้สื่อ									
การเรียนการสอน	3.14	0.83	มาก	3.26	0.68	มาก	3.23	0.73	มาก
10) การจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับทิศทาง ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.09	0.79	มาก	3.18	0.73	มาก	3.15	0.75	มาก
11) การส่งเสริมและการสนับสนุน ให้ครูอาจารย์เข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนาทางวิชาการและทำการวิจัย	3.10	0.73	มาก	3.12	0.75	มาก	3.12	0.75	มาก
12) การส่งเสริมให้ครูนำผลงานการวิจัย มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.08	0.81	มาก	3.07	0.72	มาก	3.07	0.75	มาก
13) การให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ปรึกษาแก่ครูอาจารย์	3.03	0.83	มาก	3.00	0.82	มาก	3.01	0.82	มาก
14) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ ได้มีโอกาสดูศึกษาคู่	3.10	0.88	มาก	2.96	0.87	มาก	3.01	0.88	มาก
รวม	3.07	0.59	มาก	3.06	0.53	มาก	3.07	0.55	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านพุทธิพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การผลิต และ การใช้สื่อการเรียนการสอน การให้วิทยากรผู้มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดประชุมสัมมนา เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน การให้ความรู้เรื่องการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน และการส่งเสริมและการสนับสนุนให้ครู อาจารย์เข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการและทำการวิจัย ตามลำดับ

โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ เช่นเดียวกัน

4.3.2 สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านทักษะพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะพิสัย ดังแสดงรายละเอียด ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านทักษะพิสัย

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านทักษะพิสัย	ระดับความต้องการ								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	3.12	0.84	มาก	3.06	0.80	มาก	3.08	0.81	มาก
2) การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล	3.17	0.78	มาก	3.09	0.82	มาก	3.11	0.81	มาก
3) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ มีเทคนิคในการประสานงาน	3.10	0.78	มาก	3.06	0.83	มาก	3.07	0.81	มาก
4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์ พัฒนาเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.11	0.79	มาก	3.07	0.84	มาก	3.09	0.82	มาก
5) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิค ในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและ เป็นลายลักษณ์อักษร	3.17	0.73	มาก	3.13	0.79	มาก	3.14	0.77	มาก
6) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม	3.17	0.72	มาก	3.09	0.83	มาก	3.11	0.80	มาก
7) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ร่วมการประชุม และอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน	3.22	0.62	มาก	3.07	0.79	มาก	3.12	0.74	มาก
8) การประชุมอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถแก่ครูอาจารย์ ในการสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา	3.20	0.70	มาก	3.07	0.75	มาก	3.11	0.74	มาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านทักษะพิสัย (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านทักษะพิสัย	ระดับความต้องการ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ	$\bar{X}$	S.D แปลความ
9) การพัฒนาความสามารถของครูอาจารย์ ในการจัดทำโครงการตามแผนงาน ที่โรงเรียนกำหนดไว้	3.10	0.75 มาก	3.08	0.80 มาก	3.09	0.78 มาก
10) การจัดประชุมอบรมเพื่อส่งเสริมครู อาจารย์ให้มีเทคนิคในการจัดทำเอกสาร ตำราประกอบการเรียนการสอน	3.29	0.68 มาก	3.12	0.71 มาก	3.17	0.71 มาก
รวม	3.17	0.55 มาก	3.08	0.61 มาก	3.11	0.59 มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การจัดประชุมอบรมเพื่อส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีเทคนิคในการจัดทำเอกสารตำราประกอบการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ร่วมการประชุมและอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และการประชุมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถแก่ครูอาจารย์ในการสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา ตามลำดับ

โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ เช่นเดียวกัน

4.3.3 สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูด้านจิตพิสัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านจิตพิสัย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านจิตพิสัย

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านจิตพิสัย	ระดับความต้องการ								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	χ̄	S.D	แปลความ	χ̄	S.D	แปลความ	χ̄	S.D	แปลความ
1) การมอบหมายให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานที่ ตามความสามารถ และกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.20	0.66	มาก	3.16	0.72	มาก	3.17	0.71	มาก
2) ความเคร่งครัดในการตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน	3.08	0.92	มาก	3.16	0.69	มาก	3.13	0.77	มาก
3) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสามัคคี ในหน่วยงาน	3.22	0.81	มาก	3.19	0.67	มาก	3.20	0.72	มาก
4) การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ต่อโรงเรียนและสังคม	3.04	0.84	มาก	3.14	0.71	มาก	3.11	0.75	มาก
5) การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริม บุคลิกภาพของครูอาจารย์	3.09	0.60	มาก	3.05	0.73	มาก	3.06	0.69	มาก
6) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ ได้ริเริ่มงานโครงการใหม่ ๆ	3.04	0.65	มาก	3.04	0.74	มาก	3.04	0.72	มาก
7) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แต่งกาย สุภาพเรียบร้อยและสุภาพ	3.10	0.77	มาก	3.09	0.77	มาก	3.09	0.77	มาก
8) การปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและความยุติธรรม	3.26	0.79	มาก	3.16	0.74	มาก	3.19	0.76	มาก
9) การปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับอาชีพครู	3.38	0.67	มาก	3.13	0.79	มาก	3.21	0.76	มาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านจิตพิสัย (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านจิตพิสัย	ระดับความต้องการ								
	ผู้บริหารโรงเรียน			ครูผู้สอน			รวม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
10) การปลูกจิตสำนึกของครูอาจารย์ ให้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.25	0.80	มาก	3.08	0.77	มาก	3.13	0.78	มาก
11) การจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมครูอาจารย์ ในโรงเรียน	3.02	0.77	มาก	3.06	0.78	มาก	3.05	0.78	มาก
12) การจัดทำป้ายนิเทศคุณธรรม ของโรงเรียนเป็นประจำ	3.12	0.80	มาก	3.00	0.78	มาก	3.03	0.79	มาก
13) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ดำรงคนและ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ในโรงเรียน	3.32	0.75	มาก	3.05	0.78	มาก	3.13	0.78	มาก
14) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วม กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา	3.11	0.71	มาก	3.00	0.70	มาก	3.04	0.71	มาก
15) การดำเนินโครงการส่งเสริมการลด ละ และเลิกอบายมุข	3.06	0.84	มาก	3.10	0.71	มาก	3.09	0.75	มาก
16) การจัดทำโครงการพัฒนาค่านิยม ในการทำงานของครูอาจารย์	3.08	0.79	มาก	3.03	0.75	มาก	3.04	0.76	มาก
17) การดำเนินโครงการส่งเสริม การออมทรัพย์ของครูอาจารย์	2.97	0.91	มาก	3.02	0.73	มาก	3.01	0.79	มาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ครูด้านจิตพิสัย (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูด้านจิตพิสัย	ระดับความต้องการ					
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
18) การเข้าร่วมกิจกรรมในการประชุม						
นักเรียนส่วคนใดในวันระทุกสัปดาห์	2.84	0.91	มาก	2.98	0.83	มาก
19) การจัดตั้งชุมชนนุทธศาสนา						
ประจำโรงเรียน	2.79	0.96	มาก	2.79	0.90	มาก
รวม	3.10	0.54	มาก	3.06	0.47	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การปลุกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน การปลุกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม และการมอบหมายให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ เช่นเดียวกัน

4.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู

รายการ/ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1) ในการสำรวจความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากร		
(1) สืบถามสอบถามข่าวพนักงานและผู้บริหารทุกระดับ	140	16.49
(2) ศึกษาจากดัชนีต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น	186	21.91
(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	285	33.57
(4) สอบถามจากบุคลากรทุกระดับ	236	27.80
(5) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	0.23

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู (ต่อ)

รายการ/ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร		
(1) มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงช่วยให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจง่าย	215	18.30
(2) มีความเป็นไปได้สูง	215	18.30
(3) สามารถวัดและประเมินผลได้	196	16.68
(4) ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม	280	23.83
(5) สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน	267	22.72
(6) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	0.17
3) ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร		
(1) เลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กร และของบุคลากร	242	33.11
(2) เลือกบุคลากรที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน	89	12.18
(3) เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	84	11.49
(4) เลือกเฉพาะบุคลากรที่ตั้งใจทำงานให้โรงเรียน	152	20.79
(5) ไม่มีการคัดเลือกเพราะถือว่าบุคลากรทุกคน ต้องเข้ารับการอบรม	162	22.16
(6) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	0.27
4) หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร		
(1) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	255	22.25
(2) ด้านเจตคติ ได้แก่ แนวความคิดเห็น ค่านิยมต่าง ๆ และการปรับตัวให้เข้ากับงาน	218	19.02
(3) ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ	228	19.90

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู (ต่อ)

รายการ/ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
(4) ด้านคุณธรรม ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต	203	17.71
(5) ความรู้ทั่วไปและเทคนิควิธีการที่ช่วยสนับสนุน การทำงานให้ได้ผลดีขึ้น	238	20.77
(6) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4	0.35
5) รูปแบบ/เทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร		
(1) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	231	18.95
(2) การสัมมนาทางวิชาการ	193	15.83
(3) การศึกษาดูงาน	111	9.11
(4) การทัศนศึกษาและดูงาน	223	18.29
(5) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	161	13.21
(6) การนิเทศงาน	164	13.45
(7) การจัดแหล่งบริการทางวิชาการ	132	10.83
(8) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4	0.33
6) เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร		
(1) มอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ นำไปพิจารณาหาทางแก้ไขให้ทันกับเหตุการณ์	237	31.50
(2) ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไขให้ทันเหตุการณ์	214	28.49
(3) รวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นข้อ สำหรับปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป	254	33.82
(4) ยกเลิกแผนงาน/โครงการนั้นเสีย	44	5.86
(5) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	0.27

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ตามรายการต่าง ๆ ดังนี้

ในการสำรวจความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ควรได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และควรได้สอบถามจากบุคลากรทุกระดับ

การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม และควรกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน

ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ควรเลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กรและของบุคลากร เลือกเฉพาะบุคลากรที่ตั้งใจทำงานให้โรงเรียน ไม่มีการคัดเลือกเพราะถือว่าบุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรเน้นด้านความรู้ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความรู้ทั่วไป และเทคนิควิธีการที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ได้ผลดีขึ้น และด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

รูปแบบ/เทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษา และดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การนิเทศงาน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามลำดับ

เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นข้อสำหรับปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป มอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ นำไปพิจารณาหาทางแก้ไขให้ทันกับเหตุการณ์ และผู้บริหารและผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไขให้ทันเหตุการณ์