

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
THE STUDY OF ADMINISTRATORS' AND TEACHERS' OPINIONS TOWARDS
PERSONNEL DEVELOPMENT IN COMMERCIAL PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK
METROPOLIS AREA

วิทยานิพนธ์
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

นางสมศรี มีช่อเศรษฐี
MRS. SOMSRI MACHASAS



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-298-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....23862
วัน, เดือน, ปี 19 ก.ย. 2538

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประเภทวิทยานิพนธ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางสมศรี มัชฌิมเศรษฐ์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์

อาจารย์โอวาท พูลศิริ

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2538

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคูณาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่าผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 2,895 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร 126 คน กลุ่มครู/อาจารย์ 2,769 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิทยานิพนธ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร 63 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้ผู้บริหาร 64 คน ครู/อาจารย์ 296 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ เป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาคูณาตนเอง การพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภูมิหลังของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ลักษณะข้อคำถามเป็น

การเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร มีบุคลากรเป็นหญิงมากกว่าชาย ครู/อาจารย์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คุณวุฒิปริญญาตรีในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ แต่มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสอน 21-30 คาบต่อสัปดาห์มากที่สุด ในปีการศึกษา 2533-2535 ผู้บริหารและครู/อาจารย์ส่วนมากได้รับการอบรม โรงเรียนส่วนใหญ่มีเอกสารประกอบการสอนไม่เพียงพอ แต่ถ้าโรงเรียนใดมีเอกสารเพียงพอแล้วจะตรงกับความต้องการมากที่สุด
2. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางข้อเท่านั้นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเองอยู่ในระดับมากข้อเดียว ได้แก่ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การเห็นความสำคัญในการประชุม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
3. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียง 2 ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ
4. ศึกษาความคิดเห็นของครู/อาจารย์ ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงบางข้อเท่านั้นที่มีคะแนนในระดับน้อยและมาก คือ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ อยู่ในระดับน้อยข้อเดียว คือการมีโอกาสดูเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

5. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มี เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นของครู/อาจารย์ที่มีเพศ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แต่อายุที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพตนเองแตกต่างกัน โดยครู/อาจารย์ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด อายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะทั้งผู้บริหารและครู/อาจารย์ที่เหมือนกัน ได้แก่ ควรมีการอบรมสัมมนา และมีเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ให้พอเพียง และครู/อาจารย์เสนอว่า ผู้บริหารควรพัฒนาขวัญกำลังใจ



Thesis Title The Study of Administrators' and Teachers' Opinions towards Personnel Development in Commercial Private Vocational Schools in Bangkok Metropolis Area

Student Mrs. Somsri Machasas

Thesis Advisor Asist. Prof. Dr. Ravewan Shinatrakool

Thesis Co-advisors Dr. Sawat Udomphoch
Mr. Owat Pulsiri

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year 1995

ABSTRACT

The purpose of this research was to the Commercial Private Vocational Schools study of administrators' and teachers' opinions towards personnel development in Bangkok Metropolis Area. The personnel development was consisted of 3 components : self developing qualities, self developing skills and abilities, and self developing attitudes, manners and behaviors. The hypothesis were the administrators and teachers who were different gender, age groups, educational degrees, and years of experience would have varied opinion scores on all components. The population of the study

were 126 administrators and 2,769 teachers in 63 schools. The study used random sampling technique and the numbers of samples were 64 administrators and 296 teachers. The independent variables were gender, age, educational degree and years of experience. The dependent variables were 3 components of personnel development. The research instrument was a questionnaire which split into 3 parts : background, opinion on academic operation and facilities, and opinion on 3 components of personnel development. The statistical methods such as percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were used.

Research findings.

1. Most teachers were female, earned bachelor degrees, had less than 5 years of experience and taught 21-30 periods per week. Most private vocational schools did not concentrate on the best teacher selection project. There were enough facilities but few operating materials. Most administrators and teachers joined some training courses.

2. Most administrators and teachers had their opinion scores of all components in middle level, except one high score in an item of self developing qualities : "Should respect to the need of being trained or joined the workshops", and 2 items of self developing skills and abilities : "Concerned the essential of academic meetings" and "Accepted the leaders and colleagues' opinion".

3. Most administrators had their opinion scores on all components in high level except the component of self qualities which was in the middle level, with only 2 high score items :

"Should respect to the need of being trained or joined the workshops", and "Participated in the stage of planning activities or projects".

4. Most teachers had their opinion scores of 3 components in the middle level. The only item that had low score in the component of self developing skills and abilities was "The chance of adamic writing or demonstrating" and the high score items in the component of self developing attitudes, manners and behaviors were "Concerned the essential of academic meetings" and "Accepted the teachers and colleagues' opinion".

5. It was found that there were no significantly different opinion scores among administrators who varied in gender, age groups, educational degress, and years of experience.

6. It was also found that there were no significantly different opinion scores in all aspects of among teachers who varied in gender, age groups, educational degrees, and years of experience, except the component of self developing qualities. It showed that teachers who varied in age groups had different socres. The teachers who were over 50 years old had most scores while those who were between 30 to 40 years old had least.

Most administrators and teachers agreed in the recommenda-
tions of training, seminars, adequate operating materials and
teaching aids. Moreover, teachers proposed that administrators
should concern on their morale.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สวัสดี อุดมโกชน์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์โอวาท พูลศิริ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจน รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ดร.รัชนีย์ พรรณพานิช ที่ได้ให้แนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒน์ สุกมลสันต์ ดร.จรัส นองมาก ดร.บุหงา วัฒนะ ดร.กัลยาณี จิตต์การุณ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย ขอบคุนผู้บริหาร และครู/อาจารย์โรงเรียนต่าง ๆ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี อาจารย์ ดร.สมชัย ชินะตระกูล ช่วยอนุเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนคุณนิรันดร์ มัชฌมเศรษฐ์ คุณสมพร พรวิกุลรัตน และทุกคนที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยดี

งานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อวงการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้เพื่อทดแทน พระคุณบิดา-มารดา ครู/อาจารย์ ที่ได้กรุณาเมตตาอบรมสั่งสอน

สมศรี มัชฌมเศรษฐ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
กิตติกรรมประกาศ	VII
สารบัญ	VIII
สารบัญตาราง	XI

บทที่

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
	ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	สมมติฐานของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	12
	เชิงอรรถ	13
2	ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	ประวัติและการพัฒนาการอาชีวศึกษาในประเทศไทย	15
	ประวัติการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	16
	ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	17
	สภาพปัจจุบันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	32
	ปัญหาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในประเทศไทย	32
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร	36
	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	40
	ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	46
กระบวนการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการพัฒนาครู/อาจารย์	
อาชีวศึกษา	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
เชิงอรรถ	87
3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	98
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการทดสอบ	102
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	106
เชิงอรรถ	107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภูมิหลังหรือข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร และครู/ อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทนิตยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร	108
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/ อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการ การปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน	112

IX

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3	การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์ของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา คุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ในโรงเรียน	124
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	188
	สรุปผลการวิจัย	188
	อภิปรายผล	193
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	208
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	209
	เชิงอรรถ	210
	บรรณานุกรม	217
	ภาคผนวก	226
	ประวัติผู้วิจัย	252

ตารางที่		หน้า
1	แสดงรายชื่อสถานศึกษา จำนวนผู้บริหารและครู/อาจารย์ โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	100
2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนา ทักษะ และความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และ พฤติกรรม	105
3	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	109
4	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	109
5	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์	110
6	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	111
7	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิ	112
8	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษามีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น	113
9	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาที่มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	114
10	แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการปฏิบัติงานหรือการทำการสอนต่อสัปดาห์	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการอบรมทางด้านวิชาการระหว่างปีการศึกษา 2533-2535	116
12	แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอน ...	117
13	แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอน ตรงกับความต้องการ	118
14	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ	119
15	แสดงคำร้อยละของครู/อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ	121
16	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา คุณภาพตนเอง	124
17	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/ อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและ ความสามารถเฉพาะหน้าที่	127
18	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/ อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	หน้า
19	แสดงคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	130
20	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	131
21	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่	133
22	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	135
23	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	137
24	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	138

XIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่		หน้า
25	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาทักษะ และความสามารถเฉพาะหน้าที่	139
26	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	140
27	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	141
28	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความ สามารถเฉพาะหน้าที่	143
29	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพ- มหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	145
30	แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนา ทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และ พฤติกรรม	147

ตารางที่		หน้า
31	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	148
32	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่	150
33	แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	151
34	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพ ตนเอง จำแนกตามเพศ	152
35	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความ สามารถเฉพาะหน้าที่ จำแนกตามเพศ	153
36	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และ พฤติกรรม จำแนกตามเพศ	154

ตารางที่		หน้า
37	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ	155
38	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับอายุ	156
39	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับอายุ	157
40	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับอายุ	158
41	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับอายุ	159

42	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับคุณวุฒิ	160
43	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับคุณวุฒิ	161
44	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ	162
45	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ	163
46	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับประสบการณ์	164

ตารางที่		หน้า
47	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับประสบการณ์	165
48	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับประสบการณ์	166
49	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ พัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับประสบการณ์	167
50	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/ อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง จำแนกตามเพศ	168
51	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/ อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ จำแนกตามเพศ	169

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
52	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท พณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และ พฤติกรรม จำแนกตามเพศ	170
53	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท พณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการ พัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ	171
54	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับอายุ	172
55	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับอายุ	173
56	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับอายุ	174

ตารางที่		หน้า
57	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะ หน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับอายุ 175	175
58	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับคุณวุฒิ 176	176
59	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับคุณวุฒิ 177	177
60	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ 178	178
61	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน กับคุณวุฒิ 179	179

ตารางที่		หน้า
62	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับประสบการณ์	180
63	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับประสบการณ์	181
64	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับประสบการณ์	182
65	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน กับประสบการณ์	183
66	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง จำแนกตามตำแหน่ง	184
67	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่ง	185

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
68	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่ง	186
69	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา คุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่ง	187

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Countries) ส่วนมากจะมีประชากรที่ขาดคุณภาพอย่างล้นหลามและเพิ่มอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาของประเทศ ปัจจุบันประเทศกำลังพัฒนามีอัตราการเกิดสูงถึง 35 คนหรือมากกว่านี้ ต่อประชากร 1,000 คน¹ จากการวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดความเจริญเติบโต และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่ประจักษ์ว่าจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าและเกียรตินิยม"² ดังนั้นมนุษย์ที่พัฒนาแล้วจะมีคุณค่ามหาศาล และการพัฒนามนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ไม่มีใครแก่เกินกว่าจะพัฒนาตนเองได้³ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดซึ่งควรเริ่มต้น จากการบริหารร่างกายและบริหารจิตใจของตนเองเสียก่อน ดังสุภาษิตชาวตะวันตกว่า "Sound mind in a sound body" ดังนั้นจึงต้องหาโอกาสเล่นกีฬา ออกกายบริหารให้สม่ำเสมอร่างกายที่ดีต้องปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าสรรเสริญดังสุภาษิตว่า "อโรคยา ปรมาลาภา" "ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ" การพัฒนาด้วยการต่อสู้ด้วยกำลังภายในเป็นการต่อสู้เชิงจิตวิทยา ซึ่งผู้ชนะจะต้องมีพลังจิตที่เหนือกว่า เช่น ชันติ คือ ใช้ความสงบ สยบการเคลื่อนไหว พลังภายในหรือพลังจิต พระพุทธเจ้ากล่าวไว้ ได้แก่ พละ 5 คือ ศรัทธา คือ ความเชื่อที่ไม่ใช่ความงมงาย วิริยะ คือ เชื่อในความดี ทำให้เกิดกำลังใจและขยัน สติ เป็นพลังคอยเตือนคั่นบังคับมิให้ทำชั่วทำผิด สมาธิ เป็นพลังคอยพ่วงกับสิ่งที่ทำอยู่ขณะใดขณะหนึ่ง และปัญญา เป็นเสมือนคมมีดที่ลับจนคมจะตัดจะหั่นสิ่งใดก็ได้ผลเสมอ

การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ความรู้เพิ่มพูนวิถะฐานะของตนเอง และคิดค้นทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาตนเองจึงเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญมาก เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นครู/อาจารย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาการให้นักเรียนของตนเพียบพร้อมด้วยความรู้ ทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรมที่งดงาม วิจิตร ศรีสะอ้าน นักบริหารการศึกษาคณบดีของประเทศไทยกล่าวว่า

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นครูต้องได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองจะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ พัฒนาด้านความรู้ พัฒนาเทคนิควิธี พัฒนาด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนาด้านความรู้ หมายถึง พัฒนาดตนเองให้มีความรู้ด้านเนื้อหาสาระที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ รวมถึงความรู้รอบตัว เกี่ยวกับชีวิต ชั่ว เหตุการณ์ประจำวัน
2. การพัฒนาด้านเทคนิค หมายถึง พัฒนาดตนเองให้มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ การจัดกิจกรรมและการให้บริการนักเรียนทำงานด้านธุรการ การแนะแนว การพัฒนาสังคม และการพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาดนในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ หมายถึง การพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับวิชาชีพครู มีคุณสมบัติ คุณธรรม คุณลักษณะของครูที่ดี มีเจตนาดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ⁴

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทุกด้าน การพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถจำเป็นจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดี การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะต้องจัดการและบริหารการศึกษาให้ดี มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยได้จัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้เอกชนได้ร่วมดำเนินการด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการให้การศึกษแก่ประชาชน ปัจจุบันเอกชนได้ร่วมกับรัฐจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ตั้งแต่ก่อนการศึกษาภาคบังคับ จนถึงปริญญาตรี-โท กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ ตามสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2534 มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกแผนก 546 โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม 206 โรงเรียน เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร 63 โรงเรียน ครู และผู้บริหาร 2,769 คน⁵ แม้ว่ารัฐจะให้เอกชนจัดการศึกษา รัฐก็เข้าควบคุมการดำเนินการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และให้การอุดหนุนช่วยเหลือส่งเสริมด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาเอกชนดำรงอยู่และดำเนินการได้อย่างดี มีคุณภาพตามความมุ่งหมายที่วางไว้ แต่ต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดและดำเนินการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางด้านการศึกษแก่เด็กโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง คือ ผู้บริหารและครูอาจารย์ ถ้าผู้บริหารและครูอาจารย์มีคุณภาพดีมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ การเรียนการสอนก็จะมีประสิทธิภาพสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากหน่วยงานกองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูและวิชาชีพครูเป็นที่ศรัทธาแก่นักเรียนผู้ปกครอง และสังคมคุรุสภาโดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู เห็นว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความเจริญเติบโตและมีการพัฒนาการในทุกด้าน ควรมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ "ความรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา" มีรายละเอียด ดังนี้คือ

รอบรู้ คือ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งเปลี่ยนแปลงพัฒนาการให้สังคมของตน และของโลกมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน หรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ

สอนดี คือ ต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน

มีคุณธรรมจรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพครูตั้งใจให้ความรู้ มีความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อการให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชน นักเรียนมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน

มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเองและคิดค้นทดลอง ใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย จากคุณลักษณะข้อนี้จะเห็นได้ว่าครูต้องพัฒนามากกว่าบุคคลธรรมดา และการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญมากเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง ตามเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้คือ

1. เพื่อเตรียมตัวผู้บริหาร ครูอาจารย์ที่ยังไม่คุ้นเคยกับงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานนั้นและเป็นการสอนให้ครูอาจารย์ที่ขาดความชำนาญงาน หรือยัง ไม่มีความสามารถพอที่จะก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ หรือให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

2. เพื่อเตรียมแต่งตั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยการคัดเลือกครูอาจารย์ที่มีผลงานดี มีอายุการทำงานพอสมควร มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ในงานที่สูงขึ้นไป

3. เพื่อเน้นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และเจตคติของผู้บริหาร โดยทั่วไปให้สูงขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ให้ความรู้ในเรื่องที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังขยายความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การและพัฒนาการบริหารงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ครูอาจารย์มีเจตคติสอดคล้องกับสภาพการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ที่โรงเรียน ผู้บริหารและครูอาจารย์ ได้รับคือ

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น
2. ช่วยลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ให้น้อยลง ประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนและช่วยลดต้นทุน
3. ช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำเอาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ช่วยลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. ช่วยแบ่งเบาภาระการควบคุมงานของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา
6. ช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ความสามัคคี ความเข้าใจกันในหมู่ ครูอาจารย์ และกับผู้บริหาร
7. ช่วยสร้างความผูกพันให้ผู้บริหาร ครูอาจารย์มีต่อโรงเรียน
8. ช่วยสร้างวินัย และลดอัตราการลาออก มาสาย
อย่างไรก็ตาม ชีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา กล่าวว่า

ผู้บริหารและครูอาจารย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถจัดการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร เป็นความรับผิดชอบของตนเอง และผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาให้ลูกน้องมีความรู้ ความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นเพื่อให้สามารถรับผิดชอบในงานที่สำคัญยิ่งขึ้นไป^๑

ทัศนะของ กุลธณ ธนาพงศธร ว่า การพัฒนาบุคคลมี 3 ทักษะ คือ

1. วิธีในอันที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและเจตคติ
2. การดำเนินความพยายามใดๆ ที่ทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลต้องทำ
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น^๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ กล่าวว่า "การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่ประสงค์เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skills) ความสามารถ (Ability) และมุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดจนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น"¹⁰

สมพงษ์ จ้อยศิริ และพิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ กล่าวว่า

บุคลากรในโรงเรียนหรือ "คน" มีฐานะเป็นทรัพยากรที่มีค่าของโรงเรียน การพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องเริ่มจัดการตั้งแต่ต้น จากการวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรม การพัฒนา และกฎเกณฑ์สำคัญนำไปสู่การพัฒนาคน เริ่มด้วยการสรรหา หมายถึงวิธีการในการได้คนมาทำงานซึ่งรวมถึงการสัมภาษณ์ภายในและภายนอกองค์การ¹¹

พารณ อิศรเสนาฯ ว่า "บริษัทหรือหน่วยงานควรมีแนวทางการพัฒนาคนเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนดี มีบุคลิก ทักษะที่ดีเข้ากับคนได้ รู้จักปรับตัวให้ทันสมัย"¹² แนวทางในการพัฒนาคนก็จะทำได้ง่าย โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และเจตคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งจะมีผลต่อองค์การในด้านการเพิ่มผลผลิต และให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากรก็ต้องคำนึงให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ กิจกรรม ความเห็นของผู้บริหาร ความสนใจของบุคลากรและงบประมาณเป็นหลัก แต่ปัญหาเรื่องการพัฒนาบุคลากรก็มีอยู่เสมอ ดังผลงานการวิจัยของ

อรพินท์ กุลประภา กล่าวถึงจำนวนบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น

มีทั้งผู้บริหารและผู้นับถือการแยกย้ายกันอยู่ตามวิทยาเขตต่างๆ บุคลากรเหล่านั้นต้องปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ได้แก่ งานบริหาร ธุรการ การสอนทางด้านวิชาชีพ วิชาสามัญ และวิชาสัมพันธ์อื่นๆ โดยจำแนกตามความถนัดและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งบุคลากรจำนวนมากแยกย้ายกันไปปฏิบัติหน้าที่ตามวิทยาเขตต่างๆ ถึง 28 แห่ง ย่อมจะมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นมากมาย ได้แก่ ความไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ และความรู้ที่สำเร็จมาไม่อาจทำงานให้ได้ผลดี ภูมิหลังของบุคลากรแตกต่างกัน บุคลากรขาดความกระตือรือร้น การทำงานไม่มีการวางแผน

ล่วงหน้า และปัญหาอื่น ๆ เช่น ความสามัคคี เจตคติ ความเชื่อถือของบุคลากร¹³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ประเทศจะพัฒนาต้องพัฒนามนุษย์ก่อนเป็นปัจจัยสำคัญ การพัฒนามนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา เริ่มด้วยการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง และครูต้องได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเอง คือ ต้องพัฒนาความรู้ เทคนิควิธี พัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพ บุคลากรในโรงเรียนมีฐานะเป็นทรัพยากรที่มีค่าของโรงเรียน จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนา จะเป็นกุญแจสู่การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ มีคุณค่าเฉพาะตนเอง มีคุณค่าเฉพาะหน้าที่ และมีบุคลิกภาพท่าทีที่พึงปรารถนาของสังคมทุกสังคม ทุกระดับชั้น โรงเรียนทุกประเภท ทั้งโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนก็มีการพัฒนาตลอดมา ในที่นี้ขอกล่าวเฉพาะการพัฒนาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเท่านั้น เริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2441 สมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มีการสอนวิชาชีพในโรงเรียนอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้แก่ โรงเรียนประเภทสุศิลป์ (Fine Art) โรงเรียนหัตถการโกศล (Handicrafts) รวมเรียกว่า ศิลปศาสตร์ศึกษาสถาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2443 มีโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเภทช่าง ปี พ.ศ. 2475 ได้ตั้งโรงเรียนอาชีวะช่างกลขึ้น และคณะรัฐบาลได้แถลงนโยบายเร่งรัดให้เอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา ในปี พ.ศ. 2503 เมื่อมีการประกาศแผนการศึกษาชาติ ตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติ และสหภาพพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติขึ้น ได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจขึ้นเป็นครั้งแรก แผนระยะที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) เป็นแผนที่เน้นที่เกษตรกรรม และส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรม มีการส่งเสริมการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้ปริมาณความต้องการการศึกษาขยายตัว เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดการอาชีวศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นมาก

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนประเภทนี้ก็มีขึ้นด้วย ดังผลการวิจัยของนักวิจัยบางท่าน เช่น บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์ พบว่า "โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามักมีปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการบริหาร ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิสองและความชำนาญเฉพาะสาขา ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน"¹⁴ ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและเพิ่มอุปกรณ์ ครูเข้าออกค่อนข้างสูง ครูเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ครูแบ่งเป็นกลุ่ม ชอบชิงดีชิงเด่น ทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียนมีลักษณะดัง ยนต์ ชุ่มฉัตร ได้ศึกษา พบว่า "นักเรียนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาชอบก่อวุ่นเพื่อนขณะเรียน นักเรียนชอบทะเลาะเมิดระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียน"¹⁵ ที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ครูหมดกำลังใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการเสริมแรงด้วยวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร และผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม มาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี พอจะประมวลปัญหาต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ดังนี้

1. บุคลากรไม่เข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม
2. บุคลากรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ไม่อาจจะทำงานให้ได้ผลดีในทันทีเนื่องจาก ความรู้ที่ได้เรียนมาเป็นความรู้ขั้นพื้นฐาน เมื่อมาปฏิบัติงานต้องการความรู้ เฉพาะหน้าที่
3. บุคลากรมีภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจจะทำให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ได้
4. บุคลากรมีความรู้ไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติงาน
5. บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมานาน อาจจะขาดความกระตือรือร้น ไม่ยอม รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
6. บุคลากรมีวุฒิความรู้ต่ำกว่ากระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้บุคลากรทำงานใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักว่า

1. ครูที่ที่จะต้องมีความรอบรู้ คุณธรรมจริยธรรม สอนดี และมุ่งพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ
2. การพัฒนาตนเองนั้นขาดไม่ได้ แต่ก็มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา
3. องค์การทุกระดับ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อความสำเร็จในหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร
4. ผู้วิจัยมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีในองค์กรระดับโรงเรียน พบเห็นว่าบุคลากร ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม สมควรอย่างยิ่งต้องพัฒนา โดยเฉพาะ
 - 4.1 ด้านสร้างความสามารถแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ให้บุคลากร
 - 4.3 ด้านการพัฒนาเจตคติทำที่และพฤติกรรมให้บุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงประสงค์จะได้รับความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู/อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
2. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
3. ด้านการพัฒนาเจตคติทำที่ และพฤติกรรม

ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้า และให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมีคุณค่า จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม และเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลงานที่วิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ในด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง พัฒนาทักษะ และความสามารถเฉพาะหน้าที่ พัฒนาเจตคติทำที่และพฤติกรรม ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร วิธีต่าง ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน
 - 1.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
 - 1.2 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
 - 1.3 ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่และพฤติกรรม
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
3. ศึกษาความคิดเห็นของครู/อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิและประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู/อาจารย์ จำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิและประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ทั้ง 3 ด้าน

1.3 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพไม่ว่าหน่วยงานประเภทใดย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยวิธีการและวิธีปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามหลักหรือทฤษฎีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคณาภพตนเอง พัฒนาทักษะและความสามารถ พัฒนาทัศนคติ ทักษะบุคลิกภาพ และผู้วิจัยยึดแนวทางวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา เรื่องการพัฒนาศักยภาพในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาศักยภาพ เป็นพฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำพนักงาน (Supervisor) และให้ความสนใจเป็นส่วนตัว (Personal Interest)

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมปรึกษาหารือ/การสัมมนาทางวิชาการ (Workshop/Conference/Seminar) เป็นการประชุมเชิงปรึกษาหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น หรือข้อสงสัย เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจจะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน

3. การปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยน (Reshuffle) เป็นการปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานให้ดำรงตำแหน่งในชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี เมื่อครบกำหนดให้ไปอยู่อีกตำแหน่งหนึ่ง แล้วตั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาแทนสลับกันไปจนทุกคนรู้งานทุกอย่าง

4. การยอมรับความเป็นสมาชิกในหน่วยงาน (Fellowship Program) เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม มีความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในองค์การ มีความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในองค์การหรือในหน่วยงานนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า มีบรรยากาศดีในการทำงาน

นอกจากนี้ยังยึดแนวการพัฒนาศักยภาพในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ของอรพินทร์ กุลประภา กล่าวโดยสรุปการพัฒนาศักยภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ทำให้คนที่เฉื่อยช้าเร่งตัวเองขึ้นบ้าง การพัฒนาศักยภาพก็บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้นำเอางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ของอรพินทร์ กุลประภา¹⁵ มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
2. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
3. ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยผลงานวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) และผลงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2533) มาเป็นแนวทางตั้งสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม
2. ความคิดเห็นของครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม
3. ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม จะแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยยึด

แนวคิดของ วิจิตร ศรีสะอ้าน ที่กล่าวว่า "วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูต้องได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวม 3 ด้าน ดังนี้"¹⁶

- 1.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
- 1.2 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
- 1.3 ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำดีและพฤติกรรม

2. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 63 โรงเรียน มีกลุ่มผู้บริหาร 126 คน และกลุ่มครู/อาจารย์ 2,769 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,895 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสุ่มของ Yamane¹⁷ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 3.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ถือใบอนุญาตและ/หรือผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ จำนวน 64 คน จากประชากรทั้งหมด 126 คน
- 3.2 กลุ่มครู/อาจารย์ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่สอนทั้งวิชาชีพ-วิชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 296 คน จากประชากรทั้งหมด 2,769 คน

สรุปรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 360 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร สำหรับตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านนั้น แบ่งเป็น

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทำดีและพฤติกรรม

1.6 คำจำกัดความของศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การช่วยให้ผู้บริหารและครู/อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งการปรับปรุงทัศนคติต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้การฝึกอบรม ดูกานศึกษาต่อ ให้ข่าวสารความรู้

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาชีพกรรม หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ถือใบอนุญาต และ/หรือผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม

ครูอาจารย์ หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนทั้งวิชาชีวะ-วิชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม

การพัฒนาคุณภาพตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านเนื้อหาสาระที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ มีความรู้รอบตัวเกี่ยวกับชีวิต ช่างสาร เหตุการณ์ประจำวัน

การพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านเทคนิค ให้มีความสามารถและมีทักษะ ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ การจัดกิจกรรมและให้บริการนักเรียน ทำงานด้านธุรการ การแนะแนว การพัฒนาสังคม

การพัฒนาเจตคติ ทำที่และพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับวิชาชีพครู มีคุณสมบัติ คุณธรรม คุณลักษณะของครูที่ดี มีเจตนาดีต่อนักเรียน และวิชาชีพ

เชิงอรรถ

¹ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์, เศรษฐศาสตร์การพัฒนา (กทม. : สำนักพิมพ์โอเดียน-สโตร์, 2529), น. 165, 167, 175.

²มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยการพิมพ์, 2528), น. 6.

³นิตย รัมมาพันธ์, บทบาทวิชาการพัฒนาการบริหารรอบสองศตวรรษรัตนโกสินทร์ (กทม. : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ งานสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี, 2525).

⁴สารพัฒนาหลักสูตร, ครูกับการพัฒนาตนเอง (กทม. : บริษัทอริเพาเวอร์พอยด์ จำกัด กุมภาพันธ์, 2533), น. 27-29.

⁵ฝ่ายสารสนเทศ กองนโยบายและแผน สช., สถิติ การศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2534 (กทม. : สช., 2534), ตาราง 6.2.

⁶วารสารข่าวครูสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กทม. : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว กุมภาพันธ์, 2533), น. 8.

⁷ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม (กทม. : เอกสารประกอบการเรียน, 2534), น. 178.

⁸กุลธนา ธนพวงวร, อ้างโดย ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁹อัมพิกา ไกรฤทธิ, อ้างโดย ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰สมพงษ์ จัยศิริ และพิมพ์ลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, "การสรรหาและพัฒนาคนในระบบราชการ," วารสารข้าราชการ ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 มค-กพ, (กทม. : 2534), น. 27-36.

¹¹พารณ อิศรเสนาฯ, หนังสือประจำปี 2533 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน กพ. สัมภาษณ์, (กทม. : 2533).

¹²อรพินท์ กุลประภา, "การพัฒนาศักยภาพในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), น.จ.

¹³บุษรอต บุญศรีสมฤทธิ์, การศึกษาเอกชนในประเทศไทย (กทม. : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา, 2526), น. 41-44.

¹⁴ยนต์ ชุ่มจิต, "สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520), น. 41-44.

¹⁵อรพินท์ กุลประภา, "การพัฒนาศักยภาพในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), น. 20-23.

¹⁶สารพัฒนาหลักสูตร, ครูกับการพัฒนาตนเอง (กทม.: บริษัทวิคตอรีเฟาเวอร์พอยต์ จำกัด กุมภาพันธ์, 2533), น. 27-29.

¹⁷Yamane Taro, *Statistics : An Introduction Analysis* 3rd. ed., (Tokyo : Harper International Edition, 1973).

ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เสนอทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 8 หัวข้อ ได้แก่ ประวัติและการพัฒนาการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ประวัติการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปัญหาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในประเทศไทย ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาครู/อาจารย์อาชีวศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการประกอบการศึกษาให้สอดคล้องกับการทำวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิทยานิพนธ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พอสรุปได้ดังนี้

2.1 ประวัติและการพัฒนาการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นสังคมหนึ่งซึ่งมีการวิวัฒนาการทางด้านอาชีพมาแล้วเกือบพันปี การฝึกอาชีพ เริ่มตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี (พ.ศ.1800-1921) สังคมไทยเริ่มอาชีพหัตถกรรมที่ขึ้นหน้าขึ้นตาที่สุด คือ การทำด้วยขามสังคโลก ทำเป็นล่ำเป็นสัน เป็นสินค้าส่งออกไปขายต่างประเทศและคนไทยมีฝีมือทางการช่างมาตั้งแต่โบราณ ทั้งจากด้านศิลปกรรม สถาปัตยกรรม ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี (พ.ศ.1893-2310) เป็นราชธานีระยะยาวนาน ศิลปวัฒนธรรม มีความเจริญที่สุดมีการค้าขายกับนานาประเทศ โดยเฉพาะทางอาชีพศิลปหัตถกรรม ได้มีวิวัฒนาการสืบต่อมา วัดเป็นศูนย์กลางของแหล่งศิลปวิทยาการที่ส่งรองจากราชสำนัก วิธีการฝึกอาชีพเป็นในลักษณะนี้จนสืบเนื่องมาจนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (พ.ศ. 2325 - 2411) ปลายรัชกาลที่ 4 เริ่มมีเครื่องจักรไอน้ำ เรือกลไฟ รถไฟจากต่างประเทศแพร่เข้ามาในกรุงสยาม กิจการช่างทางด้านเทคโนโลยีมีมากขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อมีการสร้างอาคารแบบตะวันตก ต่อมาใช้เหล็กเป็นเครื่องประกอบโครงสร้าง เช่น สะพาน อีกทั้งมีการติดต่อซื้อขายกับต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องฝึกอาชีพช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมมากขึ้น ได้ฝึกอาชีพพาณิชยกรรม มีการเรียนเลข ภาษาอังกฤษ ลูกคิด บัญชี และเปิดสอนเป็นชั้นเรียนในโรงเรียนทั้งอาชีวหัตถกรรมและกลกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อประกอบอาชีพตั้งต้นการรับจ้าง รับราชการ

อาชีพช่างกลชิ้นที่ตรอกกับต้นปฐุ นับเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐที่ขยายไปเกือบทั้งประเทศ คณะรัฐบาลที่บริหารประเทศระบบประชาธิปไตย ได้แถลงนโยบายเร่งเร้าให้เอกชนเข้ามาแบ่งเบาแรงในการจัดการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2503 ได้มีประกาศแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ขึ้น พร้อมทั้งได้จัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติและสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติขึ้น และเริ่มมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจเป็นครั้งแรก คือ แผนระยะที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) แผนพัฒนาแผนนี้เน้นเกษตรกรรมและส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรม จึงมีการส่งเสริมการผลิตกำลังคน เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม²

รัฐบาลและองค์การระหว่างประเทศได้ช่วยเหลือในการผลิตแรงงานฝีมือคือ รัฐบาลญี่ปุ่น ได้ช่วยจัดตั้งศูนย์ฝึกโทรทัศน์าคม ที่นนทบุรี ในปี พ.ศ. 2503 รัฐบาลเยอรมันตั้งโรงเรียนช่างกลพระนครเหนือ ที่บางซื่อ ในปี พ.ศ. 2504 องค์การสหประชาชาติช่วยตั้งวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี ที่บางมด ในปี พ.ศ. 2505

พ.ศ. 2503 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักสูตร ให้นักเรียนที่จบแต่ละประโยคสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามอัธยาศัย ปริมาณความต้องการการศึกษาก็ขยายตัวในภาครัฐพร้อมกันนั้น เอกชนก็เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดการอาชีวศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ. 2503 จึงมีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นมาก ได้แก่ โรงเรียนเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช โรงเรียนพาณิชย์การราชดำเนิน ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ สาขานาณิชยกรรมทั้งสิ้น 206 โรงเรียน³

2.3 ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปไม่มีรูปแบบแน่นอน แต่เพราะในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า "การศึกษา" เป็นปัจจัยในการส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นทั้งรัฐและเอกชนต่างเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้ร่วมมือกันจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ดังพอจะกล่าวถึงระบบการบริหารได้ดังนี้

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันได้กล่าวไว้ว่า รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการของการศึกษาของชาติ⁴ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคอยกำกับ

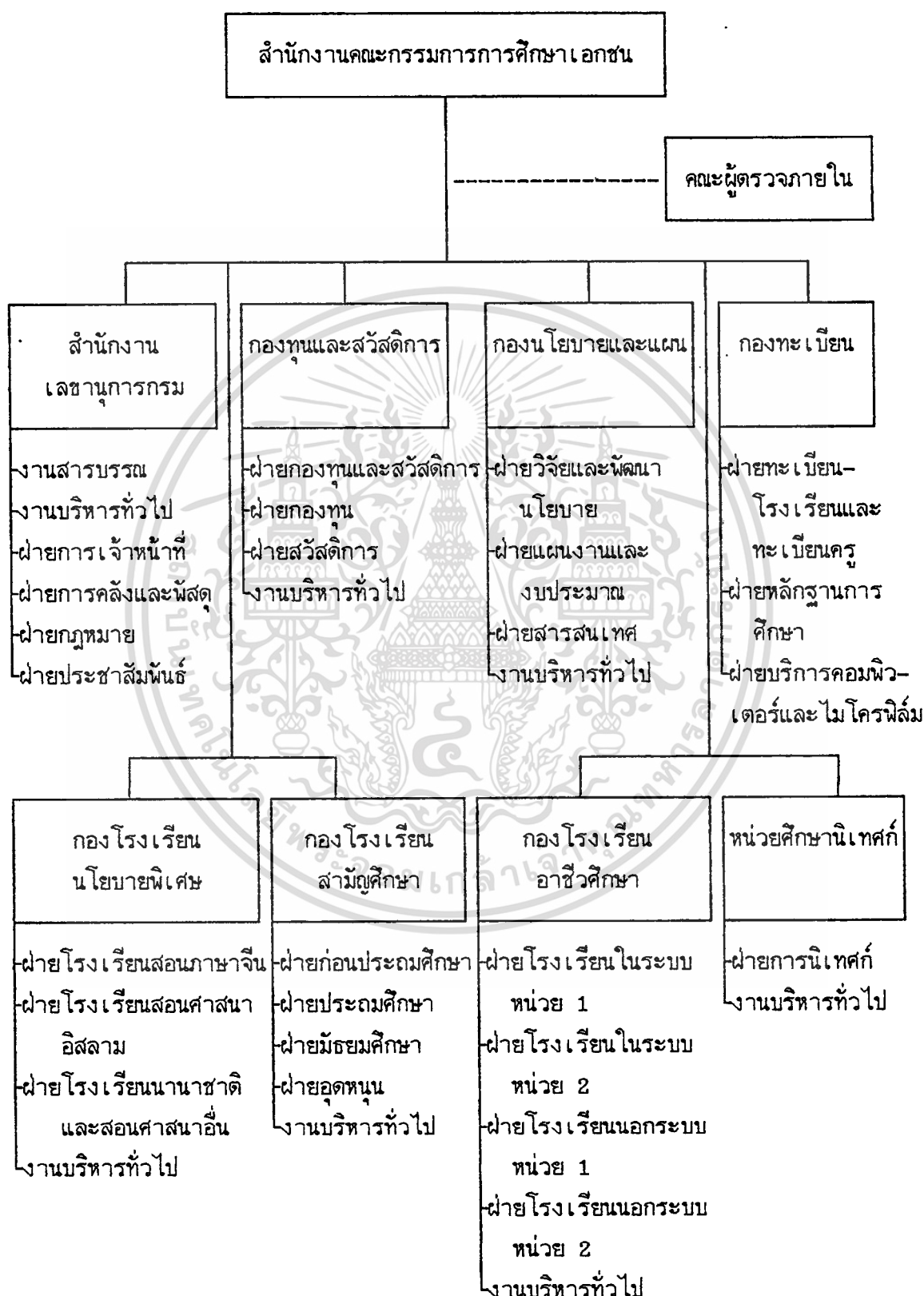
ดูแล และควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกประเภท ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 มาตรา 15 ได้แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งหมายรวมถึงโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ที่จัดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
2. โรงเรียนจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งหมายถึงโรงเรียนเอกชนที่จัดสอนตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบ⁵

ดังนั้นสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมมีความแตกต่างกันอยู่มาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงได้แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกองต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิแสดงการบริหารงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเลขาธิการกรม

หน่วยงานนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ งานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานบริหารบุคคล งานการคลังและพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานกฎหมาย งานสวัสดิการของข้าราชการ (สช.) และงานอื่นที่มีได้เป็นหน้าที่ของกองใดกองหนึ่ง โดยเฉพาะตลอดจนปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด แนะนำ สั่งการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้บริการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานราชการของกอง และฝ่ายในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รวมถึงการประสานงานราชการกับกอง และฝ่ายที่เกี่ยวข้องและงานราชการอื่นที่ได้รับมอบหมายจากกรมเจ้าสังกัด

กองกองทุนและสวัสดิการ

กองนี้มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน

กองทะเบียน

กองทะเบียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาและจัดทำทะเบียนต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้บริหาร ครู นักเรียนและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งจัดเก็บรักษาหลักฐานและเอกสารสำคัญทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบคอมพิวเตอร์ และไมโครฟิล์ม ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวครูโรงเรียนเอกชน ออกใบแทนใบอนุญาตต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหารและครู ดำเนินการออกใบประกาศนียบัตรให้แก่นักเรียนโรงเรียนเอกชน ที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของหลักสูตร และออกหนังสือรับรองความรู้ให้แก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนในส่วนกลางที่เลิกล้มกิจการแล้ว ดำเนินการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ และนำไมโครฟิล์มมาใช้ในการจัดทำหลักฐานทะเบียนโรงเรียน ทะเบียนครู ทะเบียนการสงเคราะห์ครู หลักฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชน และข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา วิเคราะห์ออกแบบระบบงาน พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ตลอดจนเป็นศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน และให้คำแนะนำปรึกษาด้านการใช้คอมพิวเตอร์และไมโครฟิล์ม และปฏิบัติการอื่น ๆ ที่สนับสนุนแผนงานและโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองนโยบายและแผน

กองนี้มีหน้าที่ในการศึกษาและวิเคราะห์วิจัยปัญหาการศึกษา เพื่อกำหนดและพัฒนานโยบายการศึกษาเอกชน กำหนดแผนและพัฒนาโครงการการศึกษาเอกชนในระดับต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ติดตามข้อมูลและสถิติทางการศึกษาเอกชน ติดต่อประสานงานการขอความร่วมมือจากแหล่งความช่วยเหลือต่างประเทศ และพิจารณาตรวจสอบรูปแบบอาคาร สถานที่ของสถานศึกษาเอกชน

กองโรงเรียนนโยบายพิเศษ

กองโรงเรียนนโยบายพิเศษมีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแลโรงเรียนสอนภาษาจีน โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนนานาชาติและโรงเรียนสอนศาสนาอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ดำเนินการให้การอุดหนุนโรงเรียนสอนภาษาจีนและศาสนาอิสลามภาคใต้ และการอนุญาตให้ชาวต่างประเทศเป็นครูหรือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกประเภท ทุกระดับ

กองโรงเรียนสามัญศึกษา

กองโรงเรียนสามัญศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแลโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาทุกระดับ ให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ อุปกรณ์และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในกรณีที่ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน และกฎหมายบริหารโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน ครู นักเรียน และการอุดหนุนสนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ดำเนินการและติดตามผลการให้การอุดหนุนโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา ประสานงานการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ครูและนักเรียน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา

กองโรงเรียนอาชีวศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแลการบริหารงาน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารและครู เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน วินิจฉัยข้อปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกอง โรงเรียนอาชีวศึกษา

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น
 - ก. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ข. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น
 - ก. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนการศึกษานอกโรงเรียน เช่น โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่
 - ข. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะกาล โรงเรียนส่งคำสอน โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนศิลปศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกายสติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษานิเทศ หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ยากไร้หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดในรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

หน่วยศึกษานิเทศก์

หน่วยงานนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านการเรียนการสอน และการบริหารแก่โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดำเนินการศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องหลักสูตร สื่อ วิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการนิเทศ จัดทำและเผยแพร่เอกสารด้านวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยเหลือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนหนังสืออ่านประกอบ แผนการสอนหรือแนวการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติในเรื่องการประชุมปฏิบัติการ อบรม สัมมนาครูและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมงานด้านวิชาการในโรงเรียน จัดดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในเรื่องการวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการส่งเสริมด้านกิจการนักเรียนในโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย^๑

การบริหารงานของกองอาชีวศึกษา

กองอาชีวศึกษา เป็นกองหนึ่งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตาม โครงสร้างใหม่ ก.พ. กำหนดกองโรงเรียนอาชีวศึกษา มี 4 ฝ่าย กับ 1 งาน ต่อมาเมื่อคำสั่ง สช.ที่ 81/2532 ลงวันที่ 27 มกราคม 2532 ตั้งหน่วยงานภายใน โดยกำหนดให้มีกองส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และให้โอนงานของฝ่ายโรงเรียนนอกระบบ 1 และฝ่ายโรงเรียนนอกระบบ 2 ของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา แบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย กับ 1 งาน คือ ฝ่ายโรงเรียนในระบบ 1 ฝ่าย โรงเรียนในระบบ 2 และธุรการ

หน้าที่และความรับผิดชอบของกองอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษา ในระบบโรงเรียนดังนี้ คือ โรงเรียนที่จัดการอาชีวศึกษาตามมาตรา 15(1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แก่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนตามหลักสูตรกระทรวง ศึกษาธิการ และหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็นดังนี้

(ก) ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(ข) ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร

3. ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานสูงขึ้น

4. ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรในสาขาวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม

5. พัฒนาผู้บริหารและครู เพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ งานในหน้าที่

6. บริหารโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียน
7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนจัดบริการชุมชน หรือมีบทบาทเป็นโรงเรียนเพื่อชุมชน
8. ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแล และพิจารณาเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขยาย เปลี่ยนแปลงกิจการ การบริหารงาน และการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
9. วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน ครู นักเรียน และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
10. สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน
11. ประสานการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ครูและนักเรียน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
12. ร่วมพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในกรณีปฏิบัติฝ่าฝืน
13. ดำเนินการเรื่องการอุดหนุนโรงเรียน
14. ดำเนินการเรื่องการยกเว้น และผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารประจำการให้แก่ครูและนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
15. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย⁷

ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่าการบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปจะไม่มีรูปแบบของการจัดองค์การที่แน่นอน ส่วนใหญ่จะจัดตามความเหมาะสมของขนาดขององค์การนั้น ซึ่งสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษานั้นจะมีความแตกต่างในด้านขนาด และความรู้ความสามารถของผู้บริหารอยู่มาก สถานศึกษาขนาดเล็กมักจะจัดการบริหารงานภายในเป็นลักษณะอุปนัย (Informal) เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาไปถึงระดับหนึ่งก็จะจัดเป็นรูปแบบที่เป็นรูปนัย (Formal) แต่อย่างไรก็ตามการจัดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ก็ยึดแนวโครงสร้างการจัดองค์การโรงเรียนแบบงานหลัก (Line Organization) ซึ่งมีตำแหน่งงานในการบริหารงานภายในสำคัญ ๆ อย่างน้อยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2525 คือ

คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบไปด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน และบุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 8 คน ใน

จำนวนอย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้น 1 คน และผู้แทนของผู้ปกครองในโรงเรียนนั้น 1 คน เป็นกรรมการ ให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการกรรมการอำนวยการที่ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งต้องมีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี

คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลให้ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติไปตามกฎหมาย
2. พิจารณา วินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง
3. เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาต เกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน

ดำเนินการของโรงเรียน

4. คณะกรรมการอำนวยการของโรงเรียนต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย 1 ครั้ง

ในแต่ละภาคการศึกษา

ผู้รับใบอนุญาต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบการดำเนินการโรงเรียนในการดำรงและเลิกสัมพันธกิจโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
2. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้าศึกษาต่อ ตามโอกาส

อันควร

4. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ ที่ครู

ใหญ่หรือครูพึงได้รับ

5. ต้องไม่กระทำการใดอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น ในการ

ดำเนินการของโรงเรียน

ผู้จัดการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบในการดำเนินการของโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. เสนอแนะผู้รับใบอนุญาต ให้จัดหาอุปกรณ์การสอน หนังสือคู่มือการสอน การประเมินผล หลักสูตร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์กีฬาให้เหมาะสมกับความจำเป็นของโรงเรียนและจำนวนนักเรียน

3. เสนอแนะให้ผู้รับใบอนุญาตทำการบำรุงรักษา ซ่อมแซมทรัพย์สินที่ต้องใช้เกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน รวมทั้งบริเวณสถานที่ อาคารและอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้มีสภาพที่จะใช้การได้ดีและปลอดภัย

4. สนับสนุน และส่งเสริมโดยความเห็นชอบของผู้รับใบอนุญาตให้ครูใหญ่ หรือครูได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการในโอกาสอันควร

5. ควบคุม ดูแล ระมัดระวังมิให้นักเรียนก่อการวิวาท หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น

6. สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้การสอนนักเรียนได้ผลดีด้วยความร่วมมือกันทั้ง โรงเรียนและทางบ้าน

7. ให้ความร่วมมือการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ

8. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูใหญ่หรือครูพึงได้รับ

ครูใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแล รับผิดชอบ การปฏิบัติกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ

2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปลุกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ไทย

4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครู และนักเรียน

5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน

6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียน และคู่มือการเรียนการสอนตามหลักสูตร

8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ

9. เอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ ในด้านความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน เมื่อทางราชการร้องขอ

11. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่อ ตามโอกาสอันควร

12. ต้องไม่กระทำการใด อันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่นในการดำเนินกิจการของโรงเรียน

การบริหารงานโรงเรียนเอกชน จะมีขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งในแต่ละงานจะต้องมีบุคคลบริหารงานซึ่งเรียกว่า "หัวหน้าฝ่าย" ของแต่ละงาน เพื่อให้งานดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายดังนี้

งานวิชาการ งานวิชาการมีขอบข่ายดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดแผนการเรียนการสอน
2. งานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการสอน การจัดทำตารางสอน การทำบันทึก

การสอน

3. งานเกี่ยวกับตัวครู และระบบการนิเทศการเรียนการสอน
4. งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน
5. งานการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การเลือกแบบเรียนและการส่งเสริมการผลิตเอกสาร
7. งานด้านการวัดผลและการประเมินผล
8. งานส่งเสริมการสอน
9. งานห้องสมุด
10. งานประชุมอบรมทางวิชาการ
11. งานด้านการวางแผน และกำหนดวิธีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ

ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐนั้นระบุไว้ว่า เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาของชาติภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด จึงให้โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการประเภทอาชีวศึกษา ซึ่งเอกชนสามารถเปิดสอนหลักสูตรต่อไปนี้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สำหรับภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาจจัดเป็นภารกิจหลักได้ 2 ประการ กล่าวคือ

1. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียนตามหลักการบริหารการศึกษา กล่าวคือ บริหารงานโรงเรียนทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. ภารกิจที่จะต้องบริหารกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหลัก 2 ประการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความเข้าใจโครงสร้างของหน่วยงานโรงเรียนเอกชนว่ามีรูปแบบอย่างไร ต้องประสานงานหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยราชการใดบ้าง เข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานโรงเรียนแต่ละงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญงานเหล่านั้น และจัดแบ่งเวลาการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานแต่ละจุดที่จะต้องกระทบกับหน่วยงานแต่ละจุดได้

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของคนในด้านวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียมประเพณี สามารถสังเกตความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้ รู้จักการให้บริการที่ดีต่อบุคคลที่มาติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะได้

3. ทักษะในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน คือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นอย่างดี เข้าใจเทคนิคการใช้อุปกรณ์หรือมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการศึกษา สามารถวิเคราะห์งานการบริหารโรงเรียนแต่ละงาน โดยใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่เข้าช่วย สามารถแสดงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการศึกษาได้ดีพอสมควร สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียนได้

หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารงานอาชีวศึกษามีภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่ละภารกิจถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างมาก หน้าที่ดังกล่าวได้แก่

1. การสร้างความยอมรับนับถือกันระหว่างครูอาจารย์ด้านอาชีพกับครูสามัญ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

1.1 ผู้บริหารเองต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพและวิชาสามัญว่าต่างก็มีความสำคัญและจำเป็นและมีคุณค่าด้วยกันทั้งนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความจริงใจด้วย

1.2 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และโดยเฉพาะกิจกรรมที่ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญมีส่วนจัดขึ้นหรือเป็นผู้กระทำ

1.3 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ด้านวิชาสามัญได้เยี่ยมชมชั้นเรียนของครู อาจารย์สายวิชาชีพ เพื่อเรียนรู้ทักษะเบื้องต้น ในสิ่งที่มีการเรียนการสอนในชั้นดังกล่าว

1.4 หาหนทางที่จะทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้ร่วมมือ และประสานงานกันในเรื่องการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ดีขึ้น

1.5 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มร่วมกันจัดแสดงผลงานที่ผู้เรียนผลิตขึ้น

1.6 ให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้คุ้นเคย และรู้จักกับรายวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาชีพ และวิชาสามัญ ที่มีอยู่ในหลักสูตรของการศึกษา

2. การรายงานให้ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาทราบ สิ่งที่ควรรายงานก็คือผลงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการเรียนและหาข้อบกพร่องของนักเรียนให้กับผู้ปกครองได้ทราบ ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองให้การสนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษา เพราะจะทำให้ผู้ปกครองเกิดความเข้าใจอันดี เกี่ยวกับความพยายามของสถานศึกษา

3. การร่วมมือกับนักธุรกิจและนักอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แนวทางดังนี้

3.1 สร้างความคุ้นเคยกับบุคคลดังกล่าว

3.2 เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมและองค์การต่างๆ ที่มีพ่อค้านักธุรกิจเป็นสมาชิกอยู่

3.3 หาเวลาว่างและไม่ยอมให้เสียโอกาสที่จะพูด หรือแจ้งต่อกลุ่มดังกล่าวเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมภายนอกสถานศึกษา

3.5 บริษัทและห้างร้านต่าง ๆ มักจะมีการเปลี่ยนเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบางแห่งสามารถกู้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้เก่าให้กับสถานศึกษา ซึ่งถ้าสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับสถานที่เหล่านั้น ก็อาจได้ประโยชน์จากเครื่องมือเหล่านั้น

3.6 ช่วยเหลือด้านธุรกิจในห้องเรียนด้วยการซื้อวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในราคาใกล้เคียงหรือเท่ากับที่อื่น

3.7 เชื้อเชิญและคัดเลือกบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดสอนอยู่ให้มาเป็นกรรมการที่ปรึกษาของสถานศึกษา

4. การแจ้งข่าวแก่นักเรียนนักศึกษา โดยใช้วิธีการแจ้งผ่านทางครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ส่งข่าวสารถึงนักเรียน นักศึกษาทุกคนได้ดี รวมทั้งสามารถทราบ Feedback ได้ด้วย

5. การจัดโปรแกรมงานนิทรรศการผลงานของนักเรียนนักศึกษา การจัดแสดงผลงานของนักเรียน นักศึกษา เป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมการอาชีวศึกษาได้ดีมากวิธีหนึ่ง ซึ่งการจัดแสดงนิทรรศการอาจทำได้ 2 แบบคือ จัดแสดงภายในสถานศึกษา และจัดภายนอกสถานศึกษา เพื่อแสดงต่อสาธารณชน

6. การเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชนอื่น ๆ ซึ่งมีแนวทางที่จะกระทำได้ เช่น

6.1 จัดงานสังสรรค์ งานบอลล์

6.2 พิมพ์เอกสารเผยแพร่ผลงาน

6.3 ผลิตรายการวิทยุ โทรทัศน์ เพื่อเผยแพร่การศึกษา

6.4 เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาคมครูผู้ปกครอง

6.5 เขียนบทความลงหนังสือพิมพ์หรือวารสารประจำสถานศึกษา

6.6 ออกเยี่ยมนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจ

อุตสาหกรรม

7. ในการรักษาโปรแกรมด้านการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

8. การอ่านวารสารด้านอาชีวศึกษา

9. การเยี่ยมชมสถาบันอาชีวศึกษาอื่น ๆ^๑

จากคำกล่าวของ วิจิตร ศรีสะอาด ในฐานะผู้บริหารการศึกษาหรือผู้นำทางการศึกษา กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำทางการศึกษาควรมีภูมิที่เรียกว่า ไตรภูมิ อันได้แก่
ภูมิรู้ หมายถึง ความรู้หลักบริหาร รู้เรื่องที่จะบริหารและรอบรู้ในเรื่องที่
สัมพันธ์กับการศึกษา

ภูมิธรรม หมายถึง การมีจรรยาบรรณแห่งอาชีพ สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง
แก่ผู้อื่นได้ และปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมด้วย

ภูมิฐาน หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี สง่าผ่าเผยในการปรากฏตัว
ในที่ต่าง ๆ

ส่วน วิทยุ อังคนารักษ์ ได้เน้นถึงคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารว่า ควรมีคุณลักษณะ
พื้นฐานและคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้

1. คุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความเข้มแข็งทางร่างกาย
และความเข้มแข็งทางศีลธรรม
2. คุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ ความสนใจและความรักบุคคลอื่นอย่างแท้จริง กำลัง
หรืออำนาจแห่งบุคลิกภาพ และมีจิตใจแบบวิทยาศาสตร์¹⁰

ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะมีคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่ดี และเป็นผู้มีคุณ
ลักษณะของครูที่ดีแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีอีกด้วย ดังที่ประถม แสงสว่าง
ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีไว้ดังนี้

1. มีใจกรุณา เห็นอกเห็นใจต่อครูและนักเรียน
2. มีมนุษยธรรม และใจเย็น
3. เป็นที่ไว้วางใจ เป็นที่เคารพนับถือและเป็นที่พึ่ง ในความดี ยุติธรรม
สามารถช่วยแก้ปัญหาได้
4. มีความมั่นคง คือคงเส้นคงวา
5. มีความจำดี
6. มีจินตนาการดี
7. มีร่างกายแข็งแรง¹¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบข่ายของการบริหารงานโรงเรียน

ตามหลักการบริหารการศึกษานั้น ได้แบ่งการบริหารงานโรงเรียนไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

การบริหารงานโรงเรียน ถ้านำมาจัดลำดับความสำคัญแล้วจะถือว่างานวิชาการสำคัญที่สุด ส่วนงานอื่นนับเป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง ได้แก่ งานวิชาการ

2. งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน¹²

2.4 สภาพปัจจุบันโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ จะมีผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมาก

2. สภาพการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งมีเพียงชื่ออยู่ในตำแหน่งเท่านั้น แต่ไม่เคยไปดูแลกิจการโรงเรียนเลย จะให้ผู้อื่นรับช่วงการดำเนินงานโรงเรียน ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารบุคลากร และการปกครองภายในโรงเรียน

3. ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ เช่น จัดให้มีการศึกษาต่อในระดับวุฒิที่สูงขึ้น จัดการอบรมประชุมสัมมนา

2.5 ปัญหาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในประเทศไทย

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดความแตกต่างในการบริหารโรงเรียน ทำให้คุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแตกต่างกันมาก

2. ผู้เข้าร่วมการประชุมสัมมนา และการอบรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน และสมาคมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยจัดขึ้น มีเพียงผู้บริหารและครู
เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นให้ความสนใจและนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง บุคลากรบางส่วนยังขาดความ
สนใจในการพัฒนา

3. ผู้บริหารและครูขาดความมั่นใจในเรื่องการให้ครูลาศึกษาต่อและได้รับสวัสดิการ
เหมือนเดิม

อย่างไรก็ตาม การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร
ของกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525¹³

และการดำเนินการการบริหารองค์การได้ก็ตาม การบริหารด้านงบประมาณหรือ
การเงินเป็นสิ่งสำคัญมาก เป็นผลต่อเนื่องให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ ดังที่ เมธี ปิลันธนาพันธ์
กล่าวว่า

การงบประมาณหรือการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษา
ในการลงทุนเพื่อพัฒนางาน หากผู้บริหารหย่อนในเรื่องดังกล่าวก็จะทำให้การดำเนิน
การไม่บรรลุเป้าหมาย และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ได้แก่ ที่ดิน
อาคาร ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน
นักวางแผนต้องให้ความสนใจ เพื่อสะดวกในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมาย¹⁴

การดำเนินการ การบริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ผ่านมา ประสบปัญหา
ต่าง ๆ มากมาย ดังผลการวิจัยของนักวิจัยบางท่าน เช่น บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์ ได้ทำการศึกษา
ปัญหาโรงเรียนเอกชนพอสรุปได้ว่า

1. ปัญหาด้านการเงิน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีรายได้หลักมาจากค่า-
ธรรมเนียมการเรียนการสอน และค่าธรรมเนียมอื่นๆ ที่สำคัญที่สุด เงินบริจาค และ
เงินอุดหนุนมักเป็นรายได้เสริมของโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีอยู่แล้ว นอกนั้น
โรงเรียนอาจได้รับจากมูลนิธิ สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่าหรือสถาบันศาสนา
บ้าง แต่การเงินมักไม่ค่อยพอใช้จ่ายในการดำเนินการ และโรงเรียนเอกชนยังได้รับ
ผลกระทบจากเศรษฐกิจของประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่าธรรมเนียม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่เก็บได้ไม่พอกับรายจ่าย การชำระค่าธรรมเนียมของนักเรียนก็มีการค้างชำระมีแนวโน้มว่าสูงกว่าเดิม

2. ปัญหาด้านการบริหารและอื่นๆ การบริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อให้โรงเรียนทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นไปได้ยาก เพราะขาดแคลนด้านการเงิน ขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ เมื่อกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือวิธีสอนภาคปฏิบัติต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องลงทุนเพิ่ม ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน ที่มีความถนัดพิเศษหรือชำนาญการอย่างจริงจัง เมื่อขาดความพร้อมในด้านทุนทรัพย์ก็ไม่สามารถจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ จะเก็บค่าธรรมเนียมเพิ่มจากจำนวนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดก็ไม่ได้ ถ้าเรียกเก็บจากผู้ปกครอง ผู้ปกครองก็เดือดร้อน และไม่สามารถจะจ่ายให้กับโรงเรียนได้

3. ปัญหาโรงเรียนเอกชนส่วนมากมักจะขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิสูง และความชำนาญเฉพาะสาขา ทั้งนี้เพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมโรงเรียนของรัฐ ครูที่ทำการสอนโรงเรียนเอกชนมักจะอยู่ทำงานการสอนเป็นช่วงสั้น ๆ ขณะหาตำแหน่งในโรงเรียนรัฐบาลเท่านั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงมีปัญหาเกี่ยวกับอัตราเข้าออกของครูค่อนข้างสูง มีผลกระทบต่อ การเรียน การสอน การบริหาร คุณภาพทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการบรรจุครูโรงเรียนรัฐบาลต้องกระทำตลอดทั้งปี ทำให้ยังเกิดปัญหาครูในโรงเรียนเอกชนลาออกระหว่างปีการศึกษาตลอดเวลา และครูบางคนก็เปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่น ๆ เช่น บริษัท ธุรกิจส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศการบริหาร การพัฒนาบุคลากรมากขึ้นและผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนการศึกษาเอกชน¹⁵

กล่าวโดยสรุปปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร พอประมวลได้เป็น 4'MS คือ Money (การเงิน) Man (กำลังคน) Management (การจัดการหรือการบริหาร) Meterial (วัสดุอุปกรณ์) ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ อ้างโดย เสริมพงษ์ วิภาวิน กล่าวว่า "4 องค์ประกอบดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานการบริหารทั่วไป"¹⁶

ยนต์ ชุ่มจิต ได้ทำการศึกษาพบว่า "บรรยากาศในการศึกษาการเรียนการสอน
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีหลายประการ" ได้แก่

1. นักเรียนก่อวุ่นเพื่อนในขณะที่เรียน เช่น นุดตะโกนเสียงดัง ทุบโต๊ะเดินไป
มารอบรอบห้อง รบกวนการทำงานของเพื่อน

2. นักเรียนชอบละเมิดระเบียบของโรงเรียนเสมอ เช่น มาสายเป็นประจำ
ไว้ผมยาว แต่งกายไม่เหมาะสม เล่นการพนัน ไม่รับผิดชอบในการเรียน ไม่ค่อย
สนใจเรียน ละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่
พอใจแก่ครู/อาจารย์ทั้งสิ้น ทำให้หมดกำลังใจที่จะสอน

3. ปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เป็นปัญหารองจากการเรียน
การสอน เช่น

3.1 ครูเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

3.2 ครูชอบแบ่งกลุ่มโดยไม่จำเป็น

3.3 ครูบางคนชอบทำงานเหนือคนอื่น

3.4 ครูบางคนชอบชิงดีชิงเด่น¹⁷

ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูหมดกำลังใจที่จะทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างขวัญ
และกำลังใจเพื่อเป็นการเสริมแรง วิธีการจะสร้างขวัญ กำลังใจ หรือเสริมแรงแก่ผู้บริหารเอง
และครูอาจารย์ไม่มีวิธีใดที่ดีกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การนิเทศการสอน อบรม
สัมมนา ดูนาน ศึกษาต่อ และสวัสดิการอื่น ๆ ดังที่

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ให้ความเห็นว่า "ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหาร
ต้องพิจารณาเป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ การทำงานประมาณ การควบคุมการใช้จ่าย การซื้อและการจ้าง
การวางแผนก่อสร้างอาคารใหม่ การใช้วัสดุอุปกรณ์"¹⁸

Cambell และคณะ กล่าวว่า "งานด้านหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะสนใจใน
เรื่องเกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการ
เรียนการสอน การบริการนักเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์"¹⁹

สุรพงษ์ ปันาทกุล ได้ศึกษาพบว่า "นักบริหารที่ชาญฉลาด ย่อมทุ่มเทเวลาในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนหลายชั่วโมงให้การวางแผน และถือว่าการวางแผนเป็นประสบการณ์แรกที่จะเปิดไปสู่ความสำเร็จ"²⁰

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี กล่าวว่า "ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักไม่ใช้การสั่งการโดยอำนาจหรือลักษณะบังคับ แต่จะมีส่วนร่วมด้วยตนเองต่อการชี้แจงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษา"²¹

วิรัตน์ คันธารัตน์ กล่าวว่า "ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดงาน และทำกิจกรรมล่วงหน้า จัดประชุมตามความจำเป็น จัดระเบียบวาระการประชุมให้รัดกุม ประชุมวางแผนปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ส่งเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่สำคัญไปอบรม เพื่อรับวิทยาการใหม่ ๆ โดยนำมาพัฒนาระบบงาน"²²

ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรสามารถปฏิบัติโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การนิเทศ อบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ และสวัสดิการอื่น ๆ

2.6 ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยภรณ์ ได้กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่อง ไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเจ้าหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ²³

พัฒนาในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 เน้นการพัฒนาศักยภาพเป็นหลัก นอกจากนั้นแล้ว คำที่มีความหมายเช่นเดียวกันกับการพัฒนาศักยภาพ คือการส่งเสริมวิทยฐานะ พัฒนารัษฎากรคน ส่งเสริมวิชาชีพบริการการศึกษาและการศึกษาตลอดชีวิตเหล่านี้ใช้แทนกันเป็นประจำ ในเอกสารต่าง ๆ เช่น ในวงการศึกษาก่อนจะพบว่ามีใช้ในความหมายของการส่งเสริมวิทยฐานะครู ในเวลาเดียวกันเราก็ได้การพัฒนากำลังในงานอุตสาหกรรม แต่ความหมายของมันคืออย่างเดียวกัน

นิพนธ์ ศศิธร ได้เขียนไว้ว่า

การพัฒนาคนหรือข้าราชการในประเทศไทยส่วนใหญ่ ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและความสามารถของข้าราชการ

การพัฒนาคุณธรรม คุณธรรมของข้าราชการ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นที่ตั้ง คุณธรรมของข้าราชการแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ข้าราชการกล้าใจ และศีลธรรม โดยกล่าวว่าความจริงการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณธรรมของข้าราชการนั้นถ้ามีการจัดระบบบริหารที่ดี ประกอบกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งประสงค์ของชาติได้แล้วย่อมเป็นการเพิ่มคุณธรรมทั้งในด้านขี้ก้ากล้าใจและศีลธรรมของข้าราชการ ซึ่งอยู่ในตัวเองส่วนหนึ่งด้วย เพราะส่งเสริมให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจว่าตนเองได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและเพื่อนร่วมชาติ

คุณธรรมของข้าราชการไทยนี้ จะเกิดขึ้นและคงอยู่ต้องควบคู่ไปกับคุณธรรม ความเสียสละที่มีอยู่ทั่วไปในสังคม โดยเฉพาะในสังคมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสียสละเหมือน ๆ กัน ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่ข้าราชการไทยตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับต่ำควรได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคคลในด้านคุณธรรม

การพัฒนาความสามารถของข้าราชการไทย หมายถึง การปรับปรุงให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น จะทำให้ดีต้องรู้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ให้แน่ชัดก่อนจึงจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการให้ได้ผลดี มิฉะนั้นมักจะเป็นว่ามีการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลโดยที่เห็นใคร ๆ เขาทำกันจึงทำบ้าง²⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Herbison และ Myers ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง วิทยุ สาร ได้อ้างในหนังสือหลักบริหารการศึกษาว่า "การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล"²⁸

Jerry G. Guff ได้กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยเน้นที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็น การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนั้นนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงานจึงจำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มี โอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนรู้ การสอน²⁹

ส่วน Herbert J. Chruden และ Arthur W. Sherman ได้กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสม กับความต้องการขององค์การซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาการทางด้าน ทักษะ ความรู้ ทศคติและบุคลิกภาพ และการพัฒนาการนั้นอาจจะเป็นผลต่อเนื่องจาก การขยายโครงการหรือจัดองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกแบบ หรือ การบังเอิญ อันเป็นผลมาจากการทดลองถูกผิดก็ได้³⁰

ซารี มณีศรี มีความเห็นเกี่ยวกับบริหารบุคลากรในหน่วยงานว่า "มีประจักษ์พยาน อยู่เป็นอันมากที่ในวงการบริหารทั่วไปมักคำนึงถึงแบบพิธีรีตอง เช่นการเปลี่ยนแปลงชื่อสถานที่ ทำงานใหม่ เปลี่ยนแผนใหม่ แต่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการปรับปรุงฝึกอบรมให้ดี ทั้งแผนงาน และชื่อที่เปลี่ยนใหม่แทบไม่มีความหมายในการบริหารอะไรเลย"³¹

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่จะส่งเสริม เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยเน้นการพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ โดยตั้งเป้าหมายว่า การพัฒนาบุคลากรควรจะได้ผลในทางบวก อย่างน้อยก็ให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น และจะได้ฝึกอบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ก่อนแล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ก่อนที่จะทำการพัฒนาอย่างอื่น ๆ ต้องพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเข้าใจความหมายอันแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร

2.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การที่จะทำให้หน่วยงานแต่ละประเภทประสบความสำเร็จ มีความเจริญรุ่งเรือง มีทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการพัฒนาในแต่ละด้านโดยวิธีการต่าง ๆ ดังที่ นิพนธ์ ศศิธร เขียนไว้ว่า "การพัฒนาคนหรือข้าราชการในประเทศไทย ส่วนใหญ่ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และความสามารถของข้าราชการ"³²

การพัฒนาบุคลากรจะได้ผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น ดังที่ Herbert J. Chruden และ Arthur W. Sherman กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรนั้น คือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ และการพัฒนานั้น อาจจะเป็นผลต่อเนื่องจากการขยายโครงการหรือจัดองค์การใหม่"³³

การพัฒนาบุคลากรนอกจากทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในงานแล้ว ยังให้ผลให้ผลสูงขึ้น เป็นผลให้เกิดการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง ดังที่ กุลธนา ธนาพงศธร กล่าวว่า

การพัฒนาบุคคลมี 3 ลักษณะ คือ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละบุคคลในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และเจตคติ ความพยายามที่ทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลต้องทำ และการดำเนินการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น³⁴

ดังที่ Rensis Likert ได้กล่าวไว้เป็นทฤษฎีใน "การบริหารระบบ 4" (System 4 Management)³⁵ และ อรุณันท์ ช่างกลประภา กล่าวโดยสรุปไว้ว่า

การพัฒนาศักยภาพเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีดังนี้

1. ประชุมนิเทศ เป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาศักยภาพ
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมปรึกษาหารือ/การสัมมนาทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือข้อสงสัย เพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการแก้ปัญหาาร่วมกัน

3. การปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน เป็นการปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานให้ดำรงตำแหน่งชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ปกติ 6 เดือนถึง 2 ปี เมื่อครบกำหนดให้ไปอยู่อีกตำแหน่งหนึ่ง ดังคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาแทนสลับกัน จนทุกคนรู้งานทุกอย่าง

4. การยอมรับความเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม มีความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในองค์การ มีความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า มีบรรยากาศดีในการทำงาน

จะเห็นได้ว่ามนุษย์นั้นต้องพัฒนาปรับปรุงเสริมสร้างความรอบรู้ให้กับตนเองด้วยการเพิ่มทักษะความสามารถในหน้าที่การงาน และเสริมสร้างเจตคติ คุณธรรม และบุคลิกภาพของตนตลอดเวลา จนมีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน ในทุกโอกาส ทุกสถานที่ ตลอดชีวิต³⁶

2.8 ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีแนวโน้มว่าจะมากขึ้นตามลำดับ ในวงการศึกษาหลักสูตรก็เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาศักยภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ภาระหน้าที่ของตนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา กล่าวว่า "ผู้บริหารและครู/อาจารย์ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้มีความรับผิดชอบ และผู้บริหารต้องพัฒนาให้ลูกน้องมีความรู้ความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้น"³⁷

ปิญโญ สารธ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียน โดยเฉพาะว่า

ครูแม้จะมีความสามารถดีแต่เพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดาหรือบางที่ทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราวการได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง กำลังใจเกิดขึ้นมาใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นได้³⁸

ดังนั้นครูหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ถ้าได้เข้าร่วมสัมมนาอบรม หรือเชิญวิทยากรจากหน่วยอื่นมาบรรยาย ถึงวิธีสอนหรือหลักการปฏิบัติงานให้ครูในโรงเรียนฟังเป็นครั้งคราว หรือไปทัศนศึกษาร่วมกัน ได้มีส่วนแลกเปลี่ยนความรู้ มีโอกาสรู้จักกัน ก็ทำให้ได้ผลดี บรรยากาศดี ในการทำงานต่อไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้นจะช่วยแก้ปัญหาต่อไป

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครูอาจารย์ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการศึกษาควบคู่ไปกับสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ
2. จากปัญหาดังกล่าวทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น สถาบันผลิตครู การสอนภาคฤดูร้อน การศึกษาทางไปรษณีย์ การประชุมต่าง ๆ

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วมิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องอบรมวิธีการทำงาน (Inservice Training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น เป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถ ทำงานได้ดี เช่น โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็น ผู้ดำเนินการเอง หรือ อาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงานดีขึ้นเท่านั้นยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนา ประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ครู หรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนแม้จะมีความ สามารถดีเด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญ ก็ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะ กลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออก ไปพบปะสังสรรค์กับครู หรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความ สดชื่นมีพลัง และมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือ บุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ใน การฝึกอบรม (Training) ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่ โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงาน อื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอน หรือหลักการงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราว ก็ได้ การไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้ง โรงเรียนเป็นครั้งคราวก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสร่วมกัน สันทนาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร งาน ที่จะทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันน่าจะ ได้ผลดีขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว มาแล้วนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา³⁹

กุลธนา ธนาพวงควร ว่า

การพัฒนาบุคคลมี 3 ลักษณะคือ เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และ เจตคติ ความพยายามที่ทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

กับงานในหน้าที่ที่บุคคลต้องทำ และการดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น⁴⁰

อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานในหน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจใหญ่ๆ โดยทั่วไปจะมีกำหนดกฎเกณฑ์เป็นอย่างดี เช่น มีการกำหนดพื้นความรู้ มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกเมื่อผ่านการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกได้แล้ว ยังกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานเสียระยะหนึ่งก่อน เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วจึงจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำต่อไป กฎเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้แม้จะดี แต่ก็ทำได้ เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่ทุกหน้าที่เสมอไปไม่ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมต่าง ๆ ในวงการบริหารของรัฐบาลก็ดี ในองค์การธุรกิจเอกชนก็ดี ต่างเปลี่ยนแปลงและขยายตัวออกไปตามวิวัฒนาการของเศรษฐกิจ และสังคมตลอดเวลา จำนวนองค์การและจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์การก็ขยายขึ้น อีกประการหนึ่งปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้อย่างดี ดังนั้น คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายในระยะเวลาค่อมา

ฉะนั้นเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลในองค์การให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และฝึกฝนให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลดีได้ตามความมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุป เหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยังจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นเพราะความกระตือรือร้นเป็นเสมือนโรคติดต่อ ถ้าตัวบุคลากรในที่ทำการแห่งใดมีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ทำให้คนอื่นที่เจือยชาอยู่ได้เร่งตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง และทำให้หน่วยงานได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น สูงขึ้น มีจิตใจรักงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาความคิดริเริ่มขึ้นได้ บุคคลที่ไม่ได้พัฒนาอาจจะ เป็นภัยแก่สังคม และอาจจะเป็นอุปสรรคกีดขวางคนอื่นที่อยากจะมีความคิดในการพัฒนาด้วย⁴¹

เพื่อให้ระบบการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงควรมีการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่

ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องเนื้อหาสาระที่ช่วยการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่นักเรียน ด้วยการไปศึกษาต่อ ดูงาน เยี่ยมชม หรือจัดประชุม นิเทศ อบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดนิทรรศการ ไปทัศนศึกษา เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอื่นๆ ตลอดจนการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้วยการให้ความรู้ด้านเทคนิค ความสามารถ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ โดยจัดทำหนังสือ คู่มือ อุปกรณ์ทางการศึกษา การแนะแนว การบริการนักเรียน ช่วยพัฒนาสังคม ชุมชน และจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน

ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ด้วยการให้มีบุคลิกภาพ คุณสมบัติคุณธรรมจรรยา เหมาะสมกับอาชีพครู ตลอดจนให้รักและเจตนาดีต่อนักเรียน รักในความเป็นประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมให้การอบรมสัมมนาทางวิชาการและเทคนิคต่าง ๆ ให้สิทธิเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ ให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้สิทธิต่าง ๆ ในฐานะสมาชิกคุรุสภา ให้เงินสงเคราะห์ตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้ากองทุนสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 6:3:3 ของอัตราเงินเดือนครู รวมถึงการสงเคราะห์ครู คู่สมรส บุตรธิดา เมื่อเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล สงเคราะห์เงินช่วยบุตรและเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรด้วย⁴²

ถ้าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา และครบถ้วนในทุกๆ ด้าน โรงเรียนเอกชนจะเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามการกำหนดคุณภาพของโรงเรียนเอกชนที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 และปรับปรุงแก้ไขจนพิมพ์เผยแพร่ให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในปีการศึกษา 2535 ดังนี้

1. ปรัชญาและแนวนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนและเหมาะสม สามารถเป็นเครื่องมือนำการดำเนินงานของโรงเรียน
2. การเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับหลักสูตร ปรัชญา และแนวนโยบายของโรงเรียน รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. งานกิจการนักเรียนมีความครอบคลุมทั้งบริการและกิจกรรมแก่นักเรียนที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตร และพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านอย่างเหมาะสม

4. การบริหารงานบุคลากร มีระบบที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

5. การบริหารงานธุรการและการเงินเป็นระบบ มีระเบียบ มีความคล่องตัว และรวดเร็ว ตลอดจนเกิดประโยชน์ในลักษณะประหยัดและถูกต้อง

6. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ครอบคลุมการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชุมชนอย่างเหมาะสมกับสภาพของ โรงเรียน ระดับการศึกษา และชุมชน

7. การบริหารงานอาคารสถานที่ ครอบคลุมการจัดห้องเรียน ห้องประกอบอาคารต่าง ๆ สถานที่และบริเวณทั่วไป ให้มีสภาพและบรรยากาศเหมาะสม ปลอดภัย และสามารถทำให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด

8. ประสิทธิภาพผลของ โรงเรียนเป็นที่ปรากฏชัดเจน ทั้งพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ความพึงพอใจในอาชีพของบุคลากรในโรงเรียน และภาพลักษณ์ที่ดีของ โรงเรียน

ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรจะให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขึ้น⁴³

2.9 กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรมีโอกาสดำเนินความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

1. การประชุมพิเศษ คือ การแนะนำอบรม และให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบของหน่วยงานนั้น เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับรู้ และมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่ตนกำลังจะไปทำงานทั้งด้านสถานที่ ตัวบุคคล ผู้บริหาร และสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรจะได้ปรับตัวได้เร็วขึ้น และเตรียมตัว เตรียมใจที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ อันพึงจะเกิดขึ้นในเวลาต่อมา

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้น และระยะยาว ระยะสั้นอาจจะเป็นหนึ่งสัปดาห์ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันรวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจะให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาพักหรือว่างจากการสอนมาทำงานในศูนย์ หรือหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน

3. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 3-7 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการการศึกษาโดยตรง

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าด้านอื่น ๆ

5. การจัดสัปดาห์นิทรรศการทางวิชาการ โดยนำเอาผลงานดีเด่นของนักศึกษาทางด้านศิลปะและการช่างต่าง ๆ มาแสดงนิทรรศการ เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ และทำให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจ และเกิดกำลังใจ

6. การส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานเพิ่มเติม วิชาที่จะให้ไปศึกษาเพิ่มเติม หรือดูงานนี้จะต้องเป็นสาขาวิชาการที่สามารถนำมาให้เป็นประโยชน์ในสถาบันการศึกษานั้น ๆ การศึกษาเพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชา ในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น เป็นต้น ซึ่งการศึกษาเพิ่มเติม โดยวิธีการเหล่านี้ ไม่ได้มุ่งหมายเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

7. การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การแต่งตั้ง โยกย้าย ถ้าเป็นไปโดยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถแล้วก็จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นได้อย่างมาก หรือกล่าวอย่างหนึ่งคือ การใช้คนให้ถูกกับงาน

การเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่ง คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน (Rotation to Assignment) ในทางปฏิบัตินั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรปรับปรุงคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่การทำงานภายในหน่วยงานของตนให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันไปภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีโอกาสดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานกว้างขวางขึ้น เพื่อประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น จะได้เข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาขององค์การได้ถูกต้อง ซึ่งในที่สุดจะทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนขึ้นมากมาย

ข้อเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานมีอยู่บ้าง หากหน่วยงานใดมีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อยเกินไปแล้ว อาจทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นต่ำลงได้ ฉะนั้น การสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานหมุนเวียนกันไปนี้ จึงต้องดูโอกาสและความเหมาะสมควบคู่ไปด้วย

8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน การส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลโดยวิธีสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสสังเกต หรือศึกษาวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องเป็นคนที่มีฝีมือในการทำงานจนสามารถถือเป็นแบบอย่าง (Model) ได้ จึงจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากได้ผู้บังคับบัญชาที่อ่อนแอ โลเล ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีประสบการณ์น้อยหรือขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง เพราะหากนำมาเป็นแบบอย่างแล้ว ก็กลายเป็นการบั่นทอนสมรรถภาพมากกว่าการส่งเสริมสมรรถภาพ⁴⁴

Rensis Likert ได้กล่าวไว้ในทฤษฎี "การบริหารระบบ 4" (System 4 Management) ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ (Oreintation) เป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำพนักงาน (Suppetive) และให้ความสนใจเป็นส่วนตัว (Personal interest)

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมปรึกษาหารือ/การสัมมนาทางวิชาการ (Workshop/Conference/Seminar) เป็นการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือข้อสงสัย เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจจะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน (Reshuffle) เป็นการปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานให้ดำรงตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี เมื่อครบกำหนดให้ไปอยู่อีกตำแหน่งหนึ่งแล้วตั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาแทนสลับกันไปจนทุกคนรู้งานทุกอย่าง

4. การยอมรับความเป็นสมาชิกในหน่วยงาน (Fellowship Program) เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม มีความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในองค์การ มีความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในองค์การหรือในหน่วยงานนั้น ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า มีบรรยากาศดีในการทำงาน⁴⁵

รายละเอียดของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation)

การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การต่าง ๆ

การปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง กิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกใหม่ขององค์การ ให้รู้จักโครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ และวิธีการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มากที่สุด

ส่วน วิทยุ สสาร กล่าวถึงการปฐมนิเทศไว้ว่า

วิธีการปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ชั้นเรียน คือ พอบรรจุคนงานเข้ามาก่อนที่จะเข้าปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากพร้อมกันในคราวเดียว หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการฝึกมา เพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นช่วยฝึกให้กันได้ ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่า และชำนาญกว่า⁴⁶

สำหรับความคิดเห็นของ ชาญชัย วลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ที่มีต่อการประชุมนี้เทศว่า

การประชุมนี้เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่วๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาสังกัดอยู่เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่พนักงาน ตัวบุคคล และสถานที่ที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้ลึกว่าตนไม่ใช่คนแปลกหน้า หรือเป็นส่วนเกินขององค์การ การประชุมนี้ที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์การนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงานข้างหน้า มีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้ลึกกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ⁴⁷

ทางด้านการบริหารการศึกษา ถือว่าการประชุมนี้เป็กิจกรรมอย่างหนึ่งของการนิเทศภายใน

ในด้านการประชุมนี้เทศครูใหม่ สันติ ธรรมบำรุง ได้กล่าวถึงการประชุมนี้เทศครูใหม่ว่า

ก่อนโรงเรียนเปิดนั้นเพื่อช่วยครูใหม่ให้คุ้นเคยกับโรงเรียน และงานในหน้าที่ใหม่ควรจะช่วยให้ครูใหม่มีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้

1. ปรัชญา และวัตถุประสงค์ช่วยโรงเรียน
2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียน
4. ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนควรปฏิบัติตาม
5. การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับ
7. สภาพในการทำงาน

8. การวางโครงการสอน และทำบันทึกการสอน
9. บริการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ครูนำมาใช้ประกอบการสอน
10. บทบาทของครูใหม่ที่จะต้องทำเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ⁴⁸

เกี่ยวกับหลักสูตรของการประชุมพิเศษ ควรมีเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานราชการ หรือองค์การ ได้แก่
 - วัตถุประสงค์และหน้าที่ (Functions)
 - ประวัติความเป็นมาของหน่วยราชการ หรือองค์การนั้น
 - ฐานะขององค์การในหน่วยราชการ และความสัมพันธ์หน่วยงานอื่น
 - จำนวนข้าราชการหรือพนักงาน
 - การจัดหน่วยงาน และบุคคลสำคัญในหน่วยงาน หรือองค์การ
 - การจัดสถานที่ทำงาน (Layout)
 - ทักษะคติที่มีต่อข้าราชการ หรือพนักงาน
 - หน้าที่ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ (Personnel Office)
 - แหล่งข้อมูลของทางราชการหรือองค์การ (Source of Official Information)
2. เงื่อนไขการเข้ารับราชการ หรือทำงาน (Conditions of Employment)
 - ประเภทของการจ้าง (ลูกจ้างรายวัน วิสามัญ) และระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน
 - วันรับเงินเดือน การหักเงินสะสมและการเลื่อนเงินเดือน
 - จำนวนชั่วโมงทำงาน การลาหยุดงาน
 - ข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการ (Security Requirement)
 - การกำหนดระดับความสามารถในการทำงาน (Performance Rating)
 - วินัยข้าราชการ หรือพนักงาน และความประพฤติ (Conduct) ทั้งแง่ความผูกพันและข้อห้าม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การเสนอและการปรับปรุงงาน และประโยชน์ตอบแทน
- การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ (Retirement)
- การให้ความช่วยเหลือและแหล่งข่าวสนเทศ (Reference aids and Source of Information)

- บทบาทของ ก.พ. (หรือของฝ่ายการพนักงาน)

3. สิทธิต่าง ๆ ของข้าราชการ หรือพนักงาน และสวัสดิการที่จะได้รับ

- การรักษายาบาล การประกันภัย
- เงินสงเคราะห์บุตร ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
- บ้านพัก การเคหะสงเคราะห์
- การให้คำปรึกษา และบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานทางพนักงาน
- การร้องทุกข์ (Grievance) และการอุทธรณ์ (Appeals)
- การลาพักผ่อน (Recreation)
- การออกสิ่งพิมพ์ (Publication)

4. งานในหน้าที่ และสภาพแวดล้อม

- หน้าที่ (Function) ที่จะต้องทำ และความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
- รายละเอียดของงานในหน้าที่ (Job-Description)
- สายการบังคับบัญชา (Lines of Authority)
- แหล่งที่จะติดต่อข้อมูลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
- สถานที่ทำงาน และสถานบริการความสะดวกต่าง ๆ
- การใช้โทรศัพท์ และเครื่องมือเครื่องใช้
- สถานที่ประกาศ แจ้งความ (Bulletin Boards)
- การแนะนำสถานที่ทำงาน (Work Place)

5. ข้อแนะนำเกี่ยวกับชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง

- ที่พัก
- สถานีขนส่ง สถานีตำรวจ
- ธนาคาร ไปรษณีย์ แพทย์⁴⁹

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ครูหรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบประสังสรรค์กับครู หรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง และมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมกับทำให้ทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าสัมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราวนับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ โรงเรียนน่าจะสนับสนุนทุกวิถีทาง⁵⁰

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายรวมถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability) และทัศนคติที่มีการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ⁵¹

วุฒิชัย จานงค์ กล่าวถึงการฝึกอบรมในวงการธุรกิจไว้ว่า

การฝึกอบรม คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัท เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดีตามที่บริษัทนั้นต้องการ ถึงแม้ว่าได้ประพฤติปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว บางบริษัทหรือหลายบริษัทยังต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่ พนักงานหรือคนงาน/บริษัทนั้นๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะฉะนั้นโดยทั่วไปแล้ว ในกระบวนการบริหารจัดการบุคคลมีหน้าที่อันหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ ลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคลซึ่งวิธีการที่นิยมประพฤติปฏิบัติกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงานหรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น ๆ⁵²

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวไว้ในเรื่องการฝึกอบรมไว้ว่า

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสอนหรือให้การศึกษา หรือให้ความรู้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อที่จะให้เขามีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานของเขาได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือมีฉันทะเพื่อจะให้เขามีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีความยุ่งยากเพิ่มขึ้นได้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสองฝ่าย (A Two-Way Process) คือ ฝ่ายหนึ่งจะต้องสอน และอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเรียนรู้⁵³

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

หลักสำคัญของการฝึกอบรม คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงท่าที และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้นในการวาง โครงการฝึกอบรม จึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็น และความต้องการฝึกอบรมด้วย อาจกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) ความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่

2. เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล

7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล โดยพยายามให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

8. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ

9. ส่งเสริมบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือประชาชนผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้อาจได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
4. เพื่อฝึกฝนการใช้วินัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน⁵⁴

ประเภทของการฝึกอบรม

วัฒนา สุตสุวรรณ แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การปฐมกิตติ (Orientation Training)
2. การฝึกงาน (Job Training)
3. การฝึกทบทวน (Refresher Training)
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Development Training)⁵⁵

บุญโญ สาร แบ่งประเภท (วิธี) การฝึกอบรม ได้ 7 วิธีคือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On-the-job Training)
2. วิธีปฐมกิตติ (Orientation)
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticeship Training)
4. วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training)
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. วิสัส่งไปเรียนมางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Course)
7. วิสัส่งไปศึษาเพิ่มเต็มเต็มเวลา (Retraining or Upgrading)⁵⁶

สำหรั สมพงศ์ เกษมสิน นั้นได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ 7 วิธีเช่นเดียวกัน แต่รายละเอียดแตกต่างกัน คือ

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)
2. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน (On-the-Job Training)
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training)
4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training)
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training)
6. การพัฒนานักบริหาร (Executive Development)
7. วิธีฝึกตนเอง (Self Training)⁵⁷

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการ (Work Shop)

เทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมนั้น มีอยู่มากมายหลายวิธีด้วยกัน เช่น อภิปราย การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การลัมนา การอภิปรายเป็นคณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ แต่ประการใดก็ตาม เทคนิคดังกล่าวนี้เป็นแต่เพียงวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Means to an End) ในการฝึกอบรมเท่านั้น

ในขณะนี้มีเทคนิคการอบรมอีกแบบหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคดังกล่าวคือ การประชุมฝึกปฏิบัติการ (Workshop) เพราะว่เทคนิคนี้เป็นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎี (Theory) และด้านปฏิบัติ (Practice) สำหรัทางด้านปฏิบัตินั้นก็ค่านึงสภาพการณหรือโลกอันแท้จริง (Real Situation or Real World) อันจะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริงของเขา⁵⁸

ภิญโญ สาธร เรียกการฝึกอบรมวิธีนี้ว่า การทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ (Workshop) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนมาตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีที่ที่ได้เรียนมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรัการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการเป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้ม (Intensive Training Course) โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการประชุมแบบฝึกปฏิบัติ มีกว้างขวางมาก แต่พอสรุปได้เป็นหัวข้อใหญ่ ได้ดังนี้คือ

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน⁵⁹

3. การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า "การสัมมนา" กำลังเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในวงการของรัฐบาล วงการธุรกิจเอกชน และแม้แต่ในวงการขององค์การระหว่างประเทศ เช่น การสัมมนาพัฒนาผู้บริหาร การสัมมนาคณะกรรมการจังหวัด อำเภอ การสัมมนาทางวิชาการของแพทย์ พยาบาล และการสัมมนาเกี่ยวกับ International Finance Personnel Administration ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น⁶⁰

คำว่า "สัมมนา" เป็นศัพท์ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกระทรวงศึกษาธิการบัญญัติไว้ใช้ในการศึกษา แทนคำว่า Seminar ในภาษาอังกฤษ สัมมนามาจากคำว่า สัมมน ซึ่งแปลว่า ร่วมใจหรือ Meeting of the Minds คำว่า Seminar ตามที่ใช้กันทั่วไป ในต่างประเทศ คือ วิธีสอนในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก ซึ่งหนักไปในทางให้ผลิตได้วิจัย ค้นคว้า สืบรวจ หรือแก้ปัญหาที่ผลิต นักศึกษาในกลุ่มนั้น ๆ มีความสนใจร่วมกัน⁶¹

วิญญู อังคนารักษ์ กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาไว้ว่า

การประชุมสัมมนา (เขียนแตกต่างจากที่ใช้ปัจจุบัน) คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกันเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้คงแก่เรียน (วิธีนี้โดยมากใช้กันอยู่ในหมู่นักศึกษามหาวิทยาลัย ทำการวิจัย ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แต่ว่าบุคคลประเภทอื่นก็ใช้ได้เหมือนกัน)⁶²

การประชุมแบบสัมมนาเป็นการประชุมทางวิชาการอย่างหนึ่ง ใช้ได้ในเมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ก. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง (To indentify the problem)
- ข. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า (To explore the problem)
- ค. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย (To discuss or play necessary research involved the solution of the problem)
- ง. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น (To share the finding with other in group)
- จ. เพื่อสรุปผลการวิจัย (To reach the conclusion based on research)
- ฉ. เพื่อเสนอข่าวสารความรู้ (To present information)⁶³

Paul Bergevin and Dwight Morris กล่าวถึง ความหมายของการสัมมนา ที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า

การสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคคลขององค์การ หรือการนำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย⁶⁴

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ครูหยิบอ่านได้สะดวกเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง"⁶⁵

การเผยแพร่ข่าวสารจะเป็นข่าวสารโดยปกติทั่วไป หรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร

มณูญ (วงศ์นารี) พุณณฤทธิวิหารกร เสริมว่า

ในฐานะหัวหน้างาน ควรจะตระหนักถึงว่า การบอก หรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้อง ให้รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิดหลายประเภทบางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการจากตัวเองหรือจากหนังสือในตำรา แต่ตนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์การแล้วก็จะบอกให้ลูกน้อง ได้รับรู้รับทราบเอาไว้⁶⁶

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์การ เช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มีบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้งาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ
2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง⁶⁷

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะ ที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์การ มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่น ๆ ภายนอกองค์การโดยให้โอกาสบุคลากรขององค์การได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานจะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย⁶⁸

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งโดยวิธีการรับเอกสาร วารสารเข้ามาไว้ในห้องสมุด หรือการจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารออก ถ้ามองในลักษณะของการแนะแนวการเผยแพร่ข่าวสารจัดเป็นงานบริการสนเทศ (Information Service) อย่างหนึ่งด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์การด้วยกัน การรู้เข้าใจ

ตรงกันถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือเทคนิค วิธีดำเนินงาน จะช่วยผลผลิต และประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงเวลาสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาที่จัดให้มีนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ อีกมากมายเกี่ยวกับวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึงวิธีพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง "ควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ ทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก บรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ"^{๖๖}

ถ้าจัดการจัดสัปดาห์ทางวิชาการไว้ในประเภทของการฝึกอบรม อาจจัดเข้าในประเภทการฝึกทบทวน (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Development Training)^{๖๗} เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการจัดสัปดาห์ทางวิชาการก็เพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หรือผลงานขององค์การ หรือสถาบัน

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเพิ่มเติม(Upgrading) จัดเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร วิทยุ สาส์น กล่าวไว้ว่า

เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไปทำให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่งการที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถ อาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้^{๖๘}

การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ "ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือเกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงาน การสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงแต่ระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น"⁷² ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม "การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้"

7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การบริหารงานองค์การปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา นับวันแต่จะขยายตัวเติบโต และเพิ่มปริมาณมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยศึกษา ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับวิทยาการก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่การบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทยปัจจุบัน การเพิ่มของประชากรและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้มีการสร้างสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การมี การกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จึงตามมา ซึ่งการโยกย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การไม่น้อย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง "การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนตามแนวดิ่ง (Vertical Move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือจะต้องมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงาน และความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม"⁷³ และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่า "การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นใดในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน"⁷⁴

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของข้าราชการนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย และผลประโยชน์ที่จะได้รับ กล่าวคือ

1. เพื่อปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน

Edwin B. Flippo กล่าวว่า

การบริหารบุคคลในองค์การนั้น บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้วภายหลังประสบปัญหาว่า ได้บรรจุคนเหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคนผิดพลาดไปหรือบุคคลผู้นั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติไปจนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเสียใหม่ให้เหมาะสม⁷⁵

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนและงาน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายไว้ว่า

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการย้ายครูอาจารย์ประจำปี เหมือนกับกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ โดยย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการในสังกัด เพื่อกระจายผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ไปปฏิบัติงานรับผิดชอบช่วยเหลือท้องถิ่นต่างๆ อย่างกว้างขวางทั่วถึง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะพยายามกระจายครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถออกไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา⁷⁶

ซึ่งเป็นการสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม นอกจากจะเป็นการพัฒนาแล้วยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ "ได้รอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวม เพราะหากให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือ จะทำให้การปฏิบัติงาน...มีลักษณะเป็นกิจวัตรประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มเติมและไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่..."⁷⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของข้าราชการ จะต้องถือว่าเป็นการเลือกสรรบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งาน และเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึก
ว่า เมื่อตนถูกเปลี่ยนหน้าที่การงานแล้ว โอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตจะตามมาภายหลัง วิทยุ
อังกณารักษ์ กล่าวว่า "คนแต่ละคนนั้นหวังที่จะมีอนาคตที่ดียิ่งขึ้นสำหรับตัวเอง (Every
single person hopes for an even better future for himself) ที่น่าจะเป็น
ความจริงประการหนึ่ง ซึ่งไม่มีใครจะสามารถปฏิเสธได้ คนทุกคนต้องการที่จะมีอนาคตที่ดีกว่าที่
เป็นอยู่เดี๋ยวนี้"⁷⁸

ดังนั้น การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จะต้องมีการวางแผน มีการ
กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เป็นการแน่นอน ประการสำคัญจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อ
แนะนำให้รู้จักหน่วยงานใหม่ให้ดีพอ ตลอดทั้งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการทำงาน
เทคนิค และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ด้วย มิฉะนั้นแล้ว การ
ย้ายสับเปลี่ยนจะกลายเป็นเครื่องทำลายขวัญการทำงานของข้าราชการ เพราะจะทำให้เกิด
ปัญหาเกี่ยวกับงานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่และบรรยากาศในการทำงานใหม่ ผลที่เกิดขึ้นอาจจะ
ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าตนเอง ไม่มีความมั่นคงอยู่กับงาน ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ
ความมุ่งหวังที่จะพัฒนาคน พัฒนางานก็จะกลายเป็นการทำลายงาน ทำลายคนไปในที่สุด

8. การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงาน
เป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล สมพงศ์ เกษมสิน เชื่อว่าการพัฒนานั้น เพื่อมุ่งจะเพิ่มพูน
ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งสามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น⁷⁹ การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะ
ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน และตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากร
ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และใน
ขณะเดียวกันจะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากตนได้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการทำ
งานใหม่ ๆ ที่จะให้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งจะทำให้ตนได้มีโอกาสที่จะ
ก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

การศึกษาตุนงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้นกิจกรรมนี้จะต้องเริ่มด้วยกระบวนการวางแผนการใช้กำลังคน ซึ่งสมาน ริงส์โยกฤษณ์ กล่าวได้ว่า การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilization Planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้^{๕๑๐}

1. สสำรวจ และประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังที่มีอยู่
2. พัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
3. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

การไปศึกษาและตุนงานในต่างประเทศ

ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากกว่า ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือ ให้วัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและตุนงานแก่ข้าราชการ เพื่อจะได้นำความรู้วิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติขณะนั้นประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือด้านทุนเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปศึกษาและตุนงานในต่างประเทศ จากองค์การและประเทศต่าง ๆ

การไปศึกษาตุนงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม แต่เพราะวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่ง ๆ ก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาตุนงาน และสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาตุนงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน (Internship) และการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ก็เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมกันแพร่หลาย"^{๕๑๑} นั่นคือ การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่

เกี่ยวกับการวัดผล การศึกษาในวิทยาลัยไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผล ในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษา เป็นต้น หรือจัดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานเป็นชั่วคราว

การส่งบุคลากรไปฝึกงานนี้ จะทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ความต้องการ และความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงาน ไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือไปดูการแสดงผลการจัดนิทรรศการหรือกิจการที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการในหน่วยงาน การไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

เนื่องจากการปฏิบัติราชการนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้าราชการ ที่มีความรู้ ความชำนาญ และได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีและโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรมทั้งก่อนเข้าทำงาน และระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดีอีกวิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝนและปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ

2.10 กระบวนการพัฒนาศูนย์ และกระบวนการพัฒนาครู/อาจารย์อาชีวศึกษา

กระบวนการพัฒนาศูนย์ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาศูนย์อย่างมีระบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศูนย์ไว้อย่างน่าสนใจ เช่น

Bishop เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศูนย์ไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการ การพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ตัวครู/อาจารย์เองต้องมีความต้องการการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู/อาจารย์สนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครู/อาจารย์แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครู/อาจารย์โดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครู/อาจารย์ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หรือการทำงานของครู/อาจารย์ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัยศึกษา ทดลอง (Pilot Study) และแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดการทำโครงการ แต่ไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ และควรมีการประเมินผลทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป⁸²

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ ได้กล่าวสรุป กระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือกระบวนการพัฒนาครู/อาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษา สามารถจัดทำได้หลายวิธี จะเลือกใช้วิธีใดก็ได้ตามความเหมาะสม เช่น

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ครู/อาจารย์ เพื่อทราบข้อมูลขั้นพื้นฐานในการวางแผนพัฒนา

2. กำหนดกลุ่มบุคคล เป้าหมายโดยพิจารณาส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามสมควร

3. ดำเนินการพัฒนามคฺลากร ตามแนวทางที่วางไว้ ดังนี้

- 3.1 การปฐมนิเทศ
- 3.2 การสอนงาน
- 3.3 การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้อุจกัรบผิตชอบ
- 3.4 การสลับเปลี่ยน โยภย้ายหน้าที
- 3.5 การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้
- 3.6 ให้อำหน้าทีช่วยงาน
- 3.7 ให้อัรรักษาการแทน
- 3.8 พาไปสังเกตการ การทำงานในบาง โอกาส
- 3.9 ส่ง ไปผึกอบรม ดุงาน
- 3.10 จัดประชุมลัมนา ให้อผึกอบรม
- 3.11 ส่ง เข้าประชุมเรื่อง เกียวกังาน
- 3.12 จัดเอกสารวิชาการศึกษาให้เพียงพอ
- 3.13 จัด ให้อคู้มมือการศึกษาปฏิบัติงาน ให้อพอใช้
- 3.14 การอ่านแลสงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งปาฐกถาทางวิชาการ
- 3.15 ให้อำการทำทดลองวิจัย โดยเฉพาะวิจัยงานที่ท้ออยู่ประจำ
- 3.16 ให้อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของลุ่มชน
- 3.17 ให้อมีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
- 3.18 ให้อมีการนิเทศภายใน
- 3.19 สันับสนุนให้เขาเป็นสมาชิกชมรม หรือสมาคมวิชาชีฟต่าง ๆ

4. การประสาณแผนพัฒนา ครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การประสาณแผนพัฒนาครูอาจารย์ของเอกชนอาชีวศึกษา เป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หรือกับส่วนราชการ เพื่อวางแผนพัฒนา ครู-อาจารย์ของเอกชนอาชีวศึกษาให้อมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

5. แนวทางการประสาณแผนพัฒนาครู/อาจารย์

การประสาณแผนพัฒนา ครู-อาจารย์ แบ่งได้ 2 ทางคือ

5.1 การประสานแผนภายใน หมายถึง การวางแผนเพื่อพัฒนา ครู/อาจารย์ ร่วมระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้วยกัน หรือระหว่างกลุ่มโรงเรียนกับชมรม การศึกษาเอกชนจังหวัด เช่น ประชุมร่วมกัน กำหนดกิจกรรมร่วมกัน ติดตามการปฏิบัติงานของกลุ่มต่าง ๆ

5.2 การประสานแผนภายนอก หมายถึง การวางแผนเพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐทั้งภายในจังหวัด และภายนอกจังหวัด

การประสานแผน จะช่วยให้การดำเนินการพัฒนาครู/อาจารย์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ศึกษาหาข้อมูลว่า มีส่วนราชการหรือหน่วยงานใดมีความต้องการดำเนินกิจกรรมในทางเดียวกัน ไปประสานงานขอความร่วมมือ เช่น การอบรมครูที่สอนภาษาไทย ก็ศึกษาว่าหน่วยงานใดจะจัดอบรมครูภาษาไทยบ้าง ถ้าขอความร่วมมือส่งครูอบรม โรงเรียนเอกชนเข้าร่วมโครงการได้หรือไม่^{๑๓}

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรจะไม่ประสบความสำเร็จแต่ประการใด ถ้าขาดองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญควบคู่ไปด้วย

6. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานด้านพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้ให้ข้อคิดว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

6.1 บุคคล ประกอบด้วย

6.1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

6.1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

6.1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

6.2 งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้ง
สิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญและกำลังใจ

6.3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรม
กรรมของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

6.4 การสื่อสารข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างเจตคติ ความเข้าใจ
อันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

6.5 อื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิก
ทุกระดับ⁸⁴

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายสำคัญขององค์การบริหารหรือองค์การธุรกิจเอกชน
คือ ความต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษา
เป็นองค์การหนึ่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติ ให้มีคุณภาพ
และมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาบุคลากร "ครู" เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังทำให้บรรยากาศของการทำงานอย่างจำนงมิตร สดชื่น มีพลัง มีกำลัง
ใจในการทำงานต่อไป

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มีทั้งของไทยและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

1. น้อย สุปิงคลัด ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ" ปี 2518 ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์
ฝ่ายบริหาร จำนวน 30 คน และกลุ่มอาจารย์ฝ่ายวิชาการ จำนวน 220 คน การรวบรวม
ข้อมูล ใช้แบบสอบถามและเอกสารเกี่ยวกับการบริหารของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละจากคำถามแต่ละข้อและกลุ่มงาน พร้อมกับหาค่าเฉลี่ย
และทดสอบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
บุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพนั้น อาจารย์ฝ่ายบริหารร้อยละ
46.42 เห็นว่ามี การปฏิบัติค่อนข้างมาก ส่วนอาจารย์ฝ่ายวิชาการร้อยละ 39.40 เห็นว่ามี

การปฏิบัติน้อย แทนจะ ไม่มีการปฏิบัติเลย และเป็นที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ฝ่ายบริหารถึงร้อยละ 39.29 ที่เห็นว่าการปฏิบัติมาก ส่วนอาจารย์ฝ่ายวิชาการเพียงร้อยละ 2.45 เห็นว่าการปฏิบัติมาก และอาจารย์ฝ่ายวิชาการถึงร้อยละ 26.08 ที่เห็นว่าไม่มีการปฏิบัติงานดังกล่าวเลย จากค่าเฉลี่ยปรากฏว่า อาจารย์ฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.25 อาจารย์ฝ่ายวิชาการมีค่าเฉลี่ย 2.11 ซึ่งแตกต่างกันอยู่ 1.14 ทั้งสองฝ่ายเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน คืออาจารย์ฝ่ายบริหารเห็นว่ามีเกณฑ์ปฏิบัติค่อนข้างมาก และมีแนวโน้มไปในทางมีการปฏิบัติมาก ส่วนอาจารย์ฝ่ายวิชาการเห็นว่ามีเกณฑ์ปฏิบัติน้อย แทนจะ ไม่มีการปฏิบัติเลย⁸⁵

2. สัญญา สุพันธ์ ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู ใน กรุงเทพมหานคร" ปี 2518 ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 34 คน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 275 คน การรวบรวมข้อมูลใช้การค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ ใช้แบบสอบถามบันทึกข้อมูล การสังเกตและการสัมภาษณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Rho) ของลำดับความสำคัญของงานแต่ละงาน และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า ฝ่ายบริหารเห็นว่าวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 2.955$) รองลงมาได้แก่การบำรุงรักษา การให้พ้นจากงาน และการสรรหาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ปานกลางตามลำดับ แต่การสรรหาบุคลากรนั้น ผู้บริหารเห็นว่าตนหรือวิทยาลัยมีบทบาทน้อยมาก ($\bar{X} = 2.015$) ขณะเดียวกันนักวิชาการเห็นว่า ผู้บริหารหรือวิทยาลัยส่งเสริมการบำรุงรักษาบุคลากรมาเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.435$) ของงานบุคคล ส่วนที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและรองลงมา คือ การให้พ้นจากงาน การพัฒนาบุคลากรและการสรรหาบุคลากร ตามลำดับ งานสรรหาบุคลากรวิทยาลัยกระทำน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.040$) น่าสังเกตว่าความคิดเห็นของนักวิชาการในเรื่องการสรรหาบุคลากรนั้นกระจายมาก (S.D. = 1.026)

สรุปงานด้านบุคลากร ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง แต่การสรรหาบุคลากรได้ปฏิบัติน้อยที่สุด และนักวิชาการส่วนใหญ่ก็เห็นด้วยในเรื่องนี้ แต่งานด้านการบำรุงรักษาบุคลากร นักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติมากเป็นอันดับหนึ่ง⁸⁶

3. ธงชัย มาศสุมงค์ ทำการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้" ปี 2519 ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 35 คน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 200 คน โดยสุ่มจากประชากรของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งในภาค

ได้ทำการรวบรวมข้อมูลใช้การค้นคว้าจากเอกสารของราชภัฏ แบบสอบถามความคิดเห็น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ t-test ในส่วนนี้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้สนใจและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมาคือการบำรุงรักษา และสรรหาบุคลากรได้ทำปานกลาง งานที่ให้ความสนใจและปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 1.77$) ส่วนนักวิชาการเห็นว่าผู้บริหารให้ความสนใจมากเป็นอันดับหนึ่งคือ การบำรุงรักษา และรองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากรให้ความสนใจระดับปานกลาง งานด้านการให้พ้นจากงานนักวิชาการเห็นตรงกับผู้บริหาร ว่าผู้บริหารได้สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้น้อย ($\bar{X} = 1.99$)⁸⁷

4. ทิพวรรณ สัตยศรีศรี ทำการวิจัย เรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" ปี 2522 ได้ศึกษาจากประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 32 คน และกลุ่มอาจารย์ จำนวน 81 คน ใช้เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง) ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จากเอกสาร ตำรา และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์ รวมทั้งสำรวจการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ในวิทยาลัยครูต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง และสำรวจความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางจากผู้บริหาร และอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางทั้งหมด ออกแบบโครงการ และนำโครงการไปทดสอบความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน โดยทดสอบกับผู้บริหารและอาจารย์กลุ่มเดิม ปรับปรุงโครงการที่ทดสอบแล้ว เสนอเป็นโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบ ปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยครูลำปาง ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์น้อยครั้ง มีความเห็นสูงถึงร้อยละ 73.68 มีความเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยร้อยละ 25.26 และให้ความเห็นว่ามีค่าเฉลี่ย 1.05 เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.05

เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ที่วิทยาลัยครูลำปางจัดขึ้นพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 56.84 และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 33.68 มีเพียงส่วน

น้อยเท่านั้นที่เข้าร่วมกิจกรรมบ่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.47 เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่จัดนอกสถาบันพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 52.63 และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเลยคิดเป็นร้อยละ 43.15 มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมบ่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.21

เกี่ยวกับความพอใจที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่ามีความพอใจมากถึงร้อยละ 41.05 มีความพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.42 และมีความไม่พอใจเพียงร้อยละ 4.21 นอกจากนั้นยังมีผู้ไม่ออกความเห็น (เพราะไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน) คิดเป็นร้อยละ 26.31

เกี่ยวกับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่า คณาจารย์ควรมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง มีความเห็นสูงถึงร้อยละ 91.57 และความเห็นว่าคุณให้โอกาสเฉพาะผู้ที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 7.36 ส่วนความเห็นว่าคุณเข้าร่วมกิจกรรมควรเป็นผู้บริหารหรือผู้ที่ผู้บริหารเห็นสมควร มีเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่ให้ความเห็นนี้ มีเพียงร้อยละ 1.05

เกี่ยวกับการนำความรู้มาเผยแพร่ในโอกาสที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์นอกสถาบัน พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ควรนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนอาจารย์ทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 49.47 ควรเผยแพร่ตามความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 35.78 และไม่จำเป็นต้องเผยแพร่ เฉพาะอาจารย์เท่านั้นที่ให้ความเห็นนี้มีเพียงร้อยละ 14.73

เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันคือ ต้องการมีส่วนร่วมทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้ารับบริการ คิดเป็นร้อยละ 69.47 ต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ารับบริการคิดเป็นร้อยละ 27.36 และต้องการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 3.15

เกี่ยวกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ควรจัดในช่วงปิดเทอม คิดเป็นร้อยละ 41.05 ควรจัดในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 37.89 และควรจัดในเวลาราชการ คิดเป็นร้อยละ 21.05

เกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การจัดเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 65.26 การจัดเป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 24.21 และควรจัดเป็นโครงการเฉพาะภาคเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.52

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางต่อการพัฒนาอาจารย์ พบว่า คณาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันและนอกสถาบันน้อยครั้ง บางท่านไม่เคยเลย และปรากฏว่าคณาจารย์มีความพอใจมากที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว แม้บางครั้งไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ก็แสดงความเห็นว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมควรจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่อย่างทั่วถึง เพราะจากความคิดเห็นต่อบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังทราบไม่ชัดเจน จึงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์แล้ว พบว่า วิทยาลัยครูลำปาง ได้จัดกิจกรรมดังกล่าวน้อยครั้งและได้แสดงความเห็นอีกว่า ถ้าวิทยาลัยครูลำปาง จะจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์แล้ว คณาจารย์ส่วนใหญ่ก็พร้อมจะมีส่วนร่วมทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้ารับบริการ โครงการที่จัดควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ส่วนเวลาในการจัดควรจัดในช่วงปิดเทอม^{๑๑}

5. Rummy J. Mistry ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทาร์" เมื่อปี พ.ศ. 2519

การวิจัย ของ รุมี่ เจ มิสตรี นั้นเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับ

1. องค์ประกอบที่สำคัญของ โปรแกรมการปฐมนิเทศ
2. การวางแผนเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน
3. โปรแกรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณาจารย์
4. ทางเลือกของวิทยาลัยในสหรัฐเพื่อการปรับปรุงการสอน
5. การกำหนดรูปแบบโครงการพัฒนาอาจารย์ สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทาร์

ผลการวิจัยปรากฏว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศ (Orientation Programs) การปฐมนิเทศจะครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ ครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามจะมีการจัดโปรแกรม ในลักษณะการให้อบรมระหว่าง ปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณ 30 % ของสถาบันตอบแบบสำรวจ ต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาคุณภาพและโปรแกรมที่จัดนั้น เสนอให้เป็นโปรแกรม ทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง และนอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริมการสอน หรือเปิดบริการแนะแนวโดยจัดโปรแกรม Under-Study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ศึกษาการสอน ร่วมกับอาจารย์อาวุโส

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง โครงการสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนยูนิ- ทารี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 มีการจัดโปรแกรมปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนา คุณภาพอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดปี ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์การเรียนการสอนและ ตั้งศูนย์สำหรับวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา^{๑๑}

6. ชูชัย รัตนกัญญ์ไพฑูริย์ ทำการวิจัย เรื่อง "การศึกษาการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร" ปี 2528 ได้ศึกษา จากประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 22 คน และกลุ่มอาจารย์โรงเรียน มัธยมสาธิต 5 แห่ง จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนา- อาจารย์ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความ และตำรา ด้านบริหารสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ อาจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมิน ค่า ส่งแบบสอบถามออกไป 243 ฉบับ แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 221 ฉบับ ได้รับคืน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.02 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ปฏิบัติ ในโรงเรียนมัธยมสาธิตตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสอง พบว่า การพัฒนา คุณภาพอาจารย์ด้านการสอน ได้แก่ การปฐมนิเทศ ประชุมอบรมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายหรือแลกเปลี่ยนความรู้และแก้ปัญหการสอนร่วมกัน การใช้สื่อและ การสาธิตสื่อการสอนเพื่อประกอบการสอน การนิเทศให้เข้าใจถึงเทคนิคและวิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือกเรียนรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิใน

มหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกรรมการทำงานวิชาการในโครงการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการสอนหรือร่วมสอนในระดับมหาวิทยาลัย จัดให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยทั่ว ๆ ไปให้แก่อาจารย์ จัดให้อาจารย์ใหม่ได้เรียนรู้การสอนจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมาก่อน จัดให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูการสอนของการศึกษาภายนอก จัดให้อาจารย์ได้เยี่ยมเยียนสังเกตการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการในสมาคมวิชาชีพครูต่าง ๆ

โดยสรุปการพัฒนาคุณภาพด้านการสอน ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.03$) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรได้ว่า ความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.10$, $\bar{X}_2 = 2.04$) เหมือนกัน

ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพด้านวิจัย เขียนบทความและตำรา พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_1 = 2.33$, $\bar{X}_2 = 2.08$)⁹⁰

7. อรพินทร์ กุลประภา ทำการวิจัย เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ปี 2523 ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ ผู้บริหาร จำนวน 47 คน และผู้ปฏิบัติการสอนจาก 11 วิทยาเขต ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นมาตราส่วนประเมินค่า และคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ และค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือ เกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามที่รับคืนมา จำนวน 209 ฉบับ ผู้วิจัยได้ส่งให้ผู้บริหาร จำนวน 47 ชุด ได้รับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100% ผู้ปฏิบัติการสอนได้รับคืนมา 162 ชุด จากจำนวน 173 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.64%

สรุปผลการวิจัย ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันในด้าน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการและการศึกษาดูงาน และสังเกตวิถีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์

น้อย และเห็นควรจะได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าปฏิบัติจริงน้อยอยู่ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

ส่วนปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน เวลาไม่อำนวยเพราะมีการสอน 2 ผลัด ขาดความสนใจอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน⁹¹

8. สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร" ปี 2533 ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 112 คน จาก 112 โรงเรียน โดยไม่สุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรจากตำรา วารสาร นิตยสาร บทความ และเอกสารต่าง ๆ แล้วสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบสำรวจเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ ทั้งหมด 72 ฉบับ จาก 112 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.28 ส่วนแบบศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง จำนวน 28 โรงเรียน จากโรงเรียนที่ตอบว่ามีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรจำนวน 63 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.44 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 13 ด้านได้แก่ การนิเทศภายในโรงเรียน การประชุมระดมความคิด การประชุมทางวิชาการ การบรรยายทางวิชาการ การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ การฝึกอบรมทางวิชาการ การสาธิตการสอนและการใช้อุปกรณ์ การลาศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศครูใหม่ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพงาน การแสดงบทบาทสมมติ วิเคราะห์จากข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และปริมาณงานระหว่างปีการศึกษา 2528-2530 (ข้อมูลจาก 28 โรงเรียน)

โดยสรุป เมื่อพิจารณาจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแต่ละประเภท ได้พบว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนถูกจัดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การประชุมระดมความคิด ประชุมทางวิชาการ การบรรยายทางวิชาการ การศึกษาดูงานในและนอกประเทศ การฝึกอบรมทางวิชาการและการสาธิตการสอน และการใช้อุปกรณ์ กิจกรรมที่จัดน้อยครั้งได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฐมนิเทศครูใหม่ การแสดงบทบาทสมมติ การลาศึกษาต่อ การสัมมนาการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม สร้างคุณภาพงาน การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่ง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ⁹²

9. ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ ทำการวิจัย เรื่อง "สภาพความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนของมูลนิธิราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย" ปี 2533 ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารทั้งหมด 11 แห่ง จำนวน 57 คน ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 279 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ใช้กับประชากรกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 สเกล มุ่งศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 8 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการส่งแบบสอบถามไป 336 ฉบับ และรับคืน 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.02 ผู้วิจัยได้สำรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.94 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำนวณหาค่าร้อยละ หาค่ามัธยฐานเลขคณิต หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยสรุปเมื่อพิจารณาผลวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมูลนิธิฯ ทั้ง 8 ด้าน แล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.11$) แต่เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรจะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 4.06$, $\bar{X} = 4.15$)⁹³

10. มาลี วิชญกุล ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ปี 2526 รวม 13 แห่ง ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารจำนวน 32 คน และอาจารย์ 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าและแบบปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่า t-test ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

โดยสรุปพบว่า เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

และเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์ พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ กำลังคน วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของหนังสือคู่มือทางด้านอาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (คือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) ทั้ง 8 ด้าน^{๑๔}

11. นัชรินทร์ จำรูญโรจน์ ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" ปี 2527 ได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารทั้งหมด 148 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และกลุ่มอาจารย์ซึ่งสุ่มมาร้อยละ 20 ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 12 แห่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาได้ทั้งสิ้น 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.48 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

สรุปผลของการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ผู้บริหารตลอดจนอาจารย์ทั้งที่มีวุฒิแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ต่างจัดลำดับความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน

2. ผู้บริหารมีความต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความต้องการของอาจารย์ โดยที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในทุก ๆ ด้านของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากความต้องการของอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ และการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำราและบทความทางวิชาการ

และจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในบรรดาอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันในเรื่องของความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างจากความเห็นของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ปัญหาที่มีระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ยังไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง งบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาอาจารย์มีไม่เพียงพอ เป็นต้น

แต่จากการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏความแตกต่างในบรรดาอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ในเรื่องของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน⁹⁵

12. เสริมพงษ์ ภาววิน ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" ปี 2536 ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารจำนวน 48 คน และครู/อาจารย์จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ที่มีต่อการบริหาร โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร

ด้านการบริหารบุคลากร ด้านอำนาจการและสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณ วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

สรุปผลการวิจัยมีดังนี้ ด้านการบริหารบุคคลและด้านอำนาจการและสั่งการ ผู้บริหารและครู/อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครู/อาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระหว่างผู้บริหารและครู/อาจารย์ อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน ครู/อาจารย์มีบทบาทในการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ และการตัดสินใจในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติส่วนอื่น ๆ ได้แก่ การขาดการวางแผนหรือวางแผนงานน้อย การจัดองค์การจัดไม่เหมาะสม แบ่งสายงานไม่ถูกต้อง ครูคนเดียวทำงานหลายหน้าที่ ขาดความรู้ ไม่ได้รับการอบรม นิเทศ ไม่มีวิสัยทัศน์ของความเป็นครู ขาดความเป็นธรรมในหมู่คณะ ขาดความร่วมมือ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือหรือแก้ปัญหาาร่วมกัน วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัย รายงานผลงานล่าช้า ละเลยการรายงาน งบประมาณไม่เพียงพอหรือมีน้อย ขาดความสอดคล้องกันนโยบายทำให้ขาดความสมดุล วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการศึกษาไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดการติดตามผลงาน ใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามแผน ใช้เงินเกินงบประมาณ^{๑๐}

13. ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ ทำการวิจัยเรื่อง "การเสนอโครงการการพัฒนา-อาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนการศึกษา เฉพาะการพัฒนามหาวิทยาลัยมหิดล" ปี 2525 โดยศึกษา

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จากเอกสาร ตำรา และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้ง ได้ฝึกปฏิบัติภาคฤดูร้อนที่หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหน่วยพัฒนาอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล จากเอกสาร รายงาน สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์บางท่านในคณะต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้รวมกับข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และนำไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หลังจากนั้นนำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาออกแบบโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหิดล

สรุปผลของการวิจัยครั้งนี้

1. ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า เพศ ประสบการณ์การสอน คณะ และตำแหน่งซึ่งแตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีความรู้ต่ำกว่าเพศชาย อาจารย์มีความรู้ต่ำกว่าผู้บริหาร ผู้มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี มีความรู้ต่ำกว่าผู้มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป ส่วนคณะ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffie's Method) ไม่พบคู่ของความแตกต่าง และมีความต้องการพัฒนาการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นเพศซึ่งแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าเพศชาย ในการจัดลำดับความรู้ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องประเมินผลการสอนของอาจารย์เป็นลำดับสุดท้าย และมีความต้องการเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการสอนเป็นลำดับที่ 1

2. วิธีการและรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยมีข้อค้นพบหลัก ๆ ดังนี้

2.1 ควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง มีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่างๆ ร่วมดำเนินการ และได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย

2.2 ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ควรเป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่บริการทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.3 ลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ชอบที่จะให้มีการจัดในลักษณะที่เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดภายในมหาวิทยาลัย เป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน

2.4 ความคิดเห็นต่อผู้ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ วิทยาการที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติม หรืออบรมด้านศึกษาศาสตร์มาแล้ว และควรมีงานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ที่พบมากคือ การติดตามผลความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

3. การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยโครงการย่อย 6 โครงการ ตามลำดับความสำคัญ คือ การวิจัยเพื่อเสริมการสอน การประเมินผลการสอนของคณาจารย์ หลักสูตรและการดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษา และผู้เรียนระดับอุดมศึกษา⁹⁷

14. สุนาภรณ์ ศิวัชรพร ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร" ปี 2533

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหา การดำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน ปรากฏดังนี้ การสรรหา ส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับกำลังคน มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่โดยการทดสอบและทดลองปฏิบัติงาน การดำรงรักษา ส่วนใหญ่มีการประชุมพิเศษโดยผู้บริหาร มีอัตราเงินเดือนเท่าเทียมกับรัฐบาล มีสวัสดิการด้านการเงิน บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เมื่อมีผลงานดีเด่นได้รับการยกย่องชมเชยและมอบสิ่งตอบแทน การพัฒนามีการส่งบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ มีห้องวิชาการและห้องสมุดสำหรับครู มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนให้ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี โดยครูผลิตขึ้นเองและทางโรงเรียนจัดให้ การให้พ้นจากงาน มีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน มีบุคลากรลาออกไปทำงานอื่นปีละประมาณร้อยละ 1-5 สาเหตุที่ลาออก เพราะเปลี่ยนอาชีพและได้งานอื่นที่ดีกว่า มีการจัดบริการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูที่พ้นจากงานและพ้นจากตำแหน่ง บุคลากรที่เกษียณอายุมีน้อย และการเชิญบุคลากรที่พ้นจากงานมาร่วมกิจกรรมมีน้อยเช่นกัน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาและดำรงรักษาอยู่ในระดับน้อย และปัญหาด้านการพัฒนาและการให้พ้นจากงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด⁹⁸

15. ทิพานี สมบัติ ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาที่ 2" ปี 2529 ได้ศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 10 แห่ง ในกลุ่มสถานศึกษาที่ 2 โดยมีผู้บริหารและ

ครูอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย แบบตรวจสอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยแยกเป็น 2 ชุด สำหรับผู้บริหารและครู อาจารย์ แบบสอบถามทั้งหมดส่งไปยังผู้ตอบทางไปรษณีย์ และได้รับตอบส่งกลับคืนมาทุกฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเพื่อการจัดอันดับ และจัดอันดับตามผลรวมของน้ำหนักคะแนนที่ได้

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารและครูอาจารย์ได้ให้ความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันของห้องปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นห้องปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ยกเว้นห้องปฏิบัติงานศิลปประดิษฐ์ ซึ่งใช้เป็นห้องปฏิบัติงานสอนวิชาอื่นอีกด้วย และโดยทั่วไปแล้ว ห้องปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เกี่ยวกับสภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนใหญ่แล้วยังใช้งานได้ดี แต่มีบางส่วนชำรุด เครื่องมือและอุปกรณ์ของงานอาหารและโภชนาการมีสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับงานผ้าและเครื่องแต่งกายซึ่งยังไม่สมบูรณ์ และงานศิลปประดิษฐ์เป็นงานที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ขาดแคลนมากที่สุด และครูอาจารย์ยังให้ความเห็นว่า ควรกำหนดให้นักเรียนจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ประจำตัวด้วย

ผู้บริหารให้ความคิดเห็นในการบริหารงานว่า การจัดส่งครูอาจารย์เข้ารับการอบรม ยึดหลักเกณฑ์การนำมาใช้ประโยชน์เป็นสำคัญ ส่วนหลักเกณฑ์ในการจัดครูอาจารย์เข้าสอนตามรายวิชานั้น พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานของครูอาจารย์ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่ได้ยึดวุฒิการศึกษาของครูเป็นหลักเกณฑ์เท่าที่ควร ส่วนการจัดสรรเงินงบประมาณให้กับคณะวิชา/สาขาวิชานั้น พิจารณาแผนการใช้เงินของคณะวิชาเป็นหลัก

ในด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ต่างเห็นสอดคล้องกันว่า ควรร่วมกันจัดทำแผนการสอน โครงการสอน รวมถึงการจัดทำและตรวจแผนการสอนเป็นประจำ

สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียน ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรใช้แบบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม แต่ละวิชาควรมีการวัดและประเมินผลอย่างน้อย 3 ครั้ง ผู้บริหารระบุว่าควรอย่างยิ่งที่คณะวิชาคหกรรมควรดำเนินการจัดทำข้อสอบมาตรฐานสำหรับใช้ในการประเมินผลการเรียน ครูอาจารย์ได้ระบุว่า ในการวัดและประเมินผลการเรียนควรมุ่งที่จุดประสงค์ของการเรียนเป็นหลัก ครูอาจารย์กับหัวหน้าคณะวิชาควรเป็นผู้กำหนดสัดส่วนการวัดและประเมินผลการเรียน

เกี่ยวกับวัสดุฝึก ครูอาจารย์ได้ระบุว่า ควรมีการปรับปรุงวิธีการเก็บรักษาวัสดุฝึก แหล่งวัสดุฝึก ควรได้จากสถานศึกษาและนักเรียน แหล่งที่มาของข้อมูลการจัดซื้อวัสดุฝึก คือครู อาจารย์ผู้สอน

ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ต่าง พิจารณาเห็นว่า ไม่มีสิ่งใดที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่มีความรุนแรงมาก มีเพียงระดับน้อยและ ปานกลางเท่านั้น เช่น ปัญหาเศรษฐกิจของนักเรียน ความไม่เพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน สถานที่เก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุ การตรวจโครงการสอนของ ครูอาจารย์ การตรวจแผนการสอน ความไม่เพียงพอเกี่ยวกับตำรา คู่มือครูและ เอกสารหลักสูตร ต่าง ๆ เป็นต้น^{๑๑}

16. อภินันท์ เพ็งเยี่ยมสง่า ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการควบคุมงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5" ปี 2532

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1. ด้านการมอบหมายงานนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่พิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นผู้รับมอบหมายงาน โดยมอบอำนาจให้อย่าง เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ และให้ยืดหยุ่นเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ได้เป็นบางกรณี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก ได้กำหนดวิธีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน แต่กำหนดผลงานที่ต้องการอย่างคร่าว ๆ เช่นเดียวกับการกำหนดนโยบายไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ปัญหาการมอบหมายงานนั้น ได้แก่ การไม่เต็มใจรับมอบหมายงานของ ผู้รับมอบหมายงาน เพราะต้องการหลีกเลี่ยงจากความรับผิดชอบ 2. ด้านการควบคุมก่อนที่จะ ลงมือปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ติดตามสอบถามปัญหา โดยเฉพาะที่น่าหนักใจ ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เสริมสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้รีบลงมือปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ กำหนดเกณฑ์การควบคุมไว้อย่างแน่นอน ปัญหาการควบคุมในระดับนี้ได้แก่ ความเฉื่อยชาของ ผู้รับมอบหมายงานที่ไม่กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน 3. ด้านการควบคุมขณะกำลังปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กำหนดการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ อย่างละเอียด ติดตามความคืบหน้า ของงานประมาณ 2-3 ครั้ง กำหนดให้แจ้งผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ รับฟังความคิดเห็นและ เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขข้อขัดข้องเป็นบางเรื่อง แต่เข้าไปเกี่ยวข้องมากเกินไป ปัญหาที่ พบก็คือ ผู้รับมอบหมายงานแสดงอาการไม่พอใจเมื่อได้รับการตรวจเยี่ยม 4. ด้านการควบคุม เมื่อการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น ผู้บริหารส่วนใหญ่สั่งให้ผู้รับมอบหมายงานชี้แจงจำนวนทรัพยากรที่ได้ ฎกใช้ไป กับชี้แจงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินผลนั้นให้ผู้รับมอบหมาย

งานปฏิบัติและจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบผลงานก่อนที่จะนำไปใช้ แต่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด ปัญหาก็คือการไม่ได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน¹⁰⁰

17. วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกอนทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง" ปี 2519 ได้ศึกษาจากบุคลากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 26 คน กับครู จำนวน 199 คน จากโรงเรียนกอนทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง 11 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนร้อยละ 94.14 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตารางวิเคราะห์ร้อยละ และมีดัชนีเลขคณิตสรุปผลการวิจัยครั้งนี้

1. โครงสร้างของระบบบริหารบุคลากรของโรงเรียนกอนทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลางเป็นแบบสายบังคับบัญชาสายเดียว มีผู้จัดการซึ่งเป็นข้าราชการทหารบกเป็นผู้รับผิดชอบในการปกครองโรงเรียน ส่วนครูใหญ่รับผิดชอบด้านวิชาการและเป็นหัวหน้าควบคุมครู โดยมีผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยเหลือ และมีหัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละสายงานย่อย

2. ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่า โรงเรียนกอนทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลางปฏิบัติงานบริหารบุคลากรเกี่ยวกับการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในเกณฑ์น้อยและยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้ง 4 ประเภท

3. ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและงานบริหารบุคลากรของโรงเรียนกอนทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลางส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน สำหรับปัญหาโครงสร้างมีเพียงเล็กน้อยตรงที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้จัดการกับครูใหญ่ซ้ำซ้อนกันในเรื่องการควบคุมครู ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โรงเรียนไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกครูเท่าที่ควร ด้านสวัสดิการมีปัญหาเรื่องสิทธิของครูที่เป็นลูกจ้างประจำของหน่วยทหารกับครูที่เป็นลูกจ้างโรงเรียนได้รับสิทธิไม่เท่าเทียมกัน และด้านการฝึกอบรมครูในโรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เพราะขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ¹⁰¹

18. พา ไชยเดช ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์" ปี 2514 ได้สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งให้บุคคลสองกลุ่มตอบ คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ และกลุ่มครูโรงเรียนราษฎร์ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครและธนบุรี (ชื่อเรียกจังหวัดกรุงเทพมหานคร ขณะนั้น)

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารในเรื่องการบริหารและการควบคุมบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร และโอกาสก้าวหน้า

ในการทำงาน การจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ และไม่เป็นวัตถุให้แก่ครู และความมั่นคงในอาชีพ แต่ความเห็นที่สอดคล้องกับหลักเหตุผลทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ นั้น ยังมิได้นำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่การบริหารงานโรงเรียนและครูแต่อย่างใด มีเพียงเรื่องเดียวเท่านั้นคือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งผู้บริหารมีความเห็นและการปฏิบัติสอดคล้องกับหลักเหตุผล ทางการบริหาร

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานโรงเรียนราษฎร์ในปัจจุบันนี้ยังมิได้ดำเนินไปตามหลักเหตุผลทางการบริหารเท่าที่ควร อาชีพครูโรงเรียนราษฎร์ไม่มีความมั่นคงพอ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนราษฎร์น่าจะมีน้อย ไม่พอที่จะกู้ฐานะโรงเรียนราษฎร์ให้กระเตื้องขึ้นได้ ปัญหาการลาออกจากงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ก็ยังคงมีอยู่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เหล่านี้ให้ลุล่วงไป¹⁰²

สรุปได้ว่า จากผลงานการวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ที่ค้นพบ ต่างก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ด้านเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและควรทำการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยแบ่งการพัฒนาแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อสะดวกต่อการดำเนินการพัฒนาเป็นลำดับดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพตนเองให้มีความรู้ด้านเนื้อหาสาระและช่วยการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการปฐมนิเทศ/อบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จัดนิทรรศการ ศึกษาต่อ ตูเรียน เยี่ยมชม จัดทัศนศึกษา สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่
 2. การพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยให้ความรู้ด้านเทคนิคให้มีความสามารถและมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ เช่น การแนะแนว การบริการนักเรียน การช่วยพัฒนาสังคม/ชุมชน และจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ
 3. การพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับอาชีพ และค่านิยมของอาชีพครู ด้วยการพัฒนาคุณสมบัติของครู คุณธรรมจรรยาครู คุณลักษณะของครูที่ดี ใฝ่หาความรู้ในวิชาชีพ รักและมีเจตนาดีต่อนักเรียน รักในความเป็นประชาธิปไตย
- จะเห็นได้ว่าผลงานวิจัยของนักวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศ ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่ตรงกันอย่างชัดเจน คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันให้ได้ผลสูงสุด นั่นคือ บุคลากรทุกหน่วยงาน ทุกสถาบัน ควรมีการพัฒนาคุณภาพตนเอง พัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ตลอดเวลาและตลอดไป

เชิงอรรถ

¹ ธนู แสงศักดิ์ และชูใจ ศรีรัตน์, รวมบทความอาชีวศึกษา (กทม. : โรงพิมพ์-วิทยากร, 2517), น.27-28.

² คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การศึกษาเพื่ออาชีพของประเทศไทยในภาพพื้นเอเชียอาคเนย์ (กทม. : พัฒนาศึกษา, 2525).

³ ฝ่ายสารสนเทศ กองนโยบายและแผน สช., สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2534 (กทม. : สช., 2534), ตาราง 6.2.

⁴ เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบัน, การศึกษาหาประสบการณ์หน่วยต้นสังกัด (กทม. : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), น.1.

⁵ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ (กทม. : ศรีเมืองการพิมพ์, 2531), น.100-101.

⁶ เมธี ปิลันธนานท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กทม. : คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530), น.146-152.

⁷ วิจิตร ศรีสะอ้าน, การเป็นผู้นำทางการศึกษา (กทม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ 24 ธันวาคม 2517), (บรรยาย)

⁸ เมธี ปิลันธนานท์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁹ วิจิตร ศรีสะอ้าน, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁰วิญญู อังคนารักษ์, วิธีทำงานให้ได้ดี (กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2520), น.3-6.

¹¹ประถม แสงสว่าง, คุณลักษณะของอาจารย์ใหญ่ที่ดี เอกสารการอบรมครูใหญ่ ประธานกลุ่มโรงเรียน เล่ม 1 (กทม. : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2519), น.14-15.

¹²คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน, การบริหารงานโรงเรียนเอกชน (กทม. : ศุภสมาคมราษฎร์, 2531), น.3.

¹³กองอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สถิติครูลาออก โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (กทม. : กองอาชีวศึกษา, 2535), (เอกสาร)

¹⁴เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กทม. : คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531), น.131.

¹⁵บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์, การศึกษาเอกชนในประเทศไทย (กทม. : สำนักพิมพ์ พัฒนาการศึกษารุงเทพฯ 2525), น.41-44.

¹⁶พนัส หันนาคินทร์, อ้างโดย เสริมพงษ์ ภิภาวิน, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁷ยนต์ ชุ่มจิต, "สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7," (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร, 2520), น.41-44.

¹⁸เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), น.33.

¹⁹Roald F. Campbell and other, *Introducation to Educational Administration* 3 rd ed, (Boston : Allyn and Bacon, 1963), pp.137-172.

²⁰สุรพงษ์ ปันาทกุล, การวางแผนการศึกษา (กทม. : โรงพิมพ์เจริญผล, 2526), น.10.

²¹ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี, การบริหารงานบุคคล (กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), น.4.

²²วิรัตน์ คันธารัตน์, "การใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), น.44.

²³สมาน สังสียกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กทม. : พิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2522), น.73.

²⁴อัมพิกา ไกรฤกษ์ อ่างโดย ชีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม (กทม. : เอกสารประกอบการเรียน, 2534), น.178.

²⁵สำราญ ถาวรยุศน์, วารสารข้าราชการ (12 มิถุนายน 2518), น.12.

²⁶วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา พิมพ์ครั้งที่ 3 (กทม. : ไทยอนูเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.), น.51-52.

²⁷นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การ (กทม. : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520), น.392-398.

²⁸ Herbison และ Myers, อ้างโดย ภิญโญ สาร, **หลักบริหารการศึกษา** (กทม. : วัฒนาพานิช, 2519), น.162.

²⁹ Jerry G. Guff, **Toward Faculty Renewal** (California : Jossey-Base, 1975), pp.8-16.

³⁰ Herbert J. Chruden และ Arthur W. Sherman, "The Nature and Development of the Personnel Field," **Personnel Management** (Cincinnati Ohio: South-West), PP.10-11.

³¹ ชาร์ มณีศรี, **การนิเทศการศึกษา** (กทม. : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2521), น.107.

³² นพธ์ ศศิธร, **การจัดระเบียบองค์การ** น. 392-398.

³³ Herbert J. Chruden และ Arthur W. Sherman, **Personel Management** pp.10-11.

³⁴ กุลธนา ธนาพวงวร อ้างโดย อรรถพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, **เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม** (กทม. : เอกสารประกอบการเรียน, 2534), น.178.

³⁵ Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York : McGraw-Hill Book, 1961), pp.7.

³⁶ อรพินท์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524) น.20-23.

³⁷ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม
น.178.

³⁸ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา น.271.

³⁹ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา น.161.

⁴⁰กุลธน ธนาพงควร อ้างโดย ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, เรื่องเดียวกัน,
หน้าเดียวกัน.

⁴¹อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาศูนย์กลางในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร," น.20-23.

⁴²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, รายงานการ
ศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (กทม. : บริษัท ที.พี.พรัน จำกัด, ม.ป.ป.), น.46-47.

⁴³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา (กทม. : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,
2535), น.2-3. (เอกสาร)

⁴⁴อรพินทร์ กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

⁴⁵Rensis Likert, New Patterns of Management pp.7.

⁴⁶ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา น.181-182.

⁴⁷ชาญชัย วลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์, การพัฒนาศูนย์กลาง (กทม. :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), น.161-162.

⁴⁸สันติ ธรรมบำรุง, การนิเทศการศึกษา (กทม. : วรวิดิการพิมพ์, ม.ป.ป.), น.119-120.

⁴⁹ชาญชัย วิไลรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล น.163-164.

⁵⁰ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา น.177.

⁵¹ภิญโญ สาร, บริหารงานบุคคล (กทม. : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช), น.163-164.

⁵²วิชัย จำนงค์, นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย (กทม. : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์), น.127.

⁵³วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะสำหรับผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา น.385-386.

⁵⁴สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3. (กทม. : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), น.181-182.

⁵⁵วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะสำหรับผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา น.387.

⁵⁶ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล น.446-447.

⁵⁷สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3. (กทม. : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), น.189-191.

⁵⁸สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ น.247.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁵⁹ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล น.446-447.

⁶⁰ กริช อัมโภชน, "การสัมมนา," ประมวลผลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2520 (กทม, : โรงพิมพ์ลิ้นทวิ, 2520), น.249.

⁶¹ นิสิตแผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, "รายงานประกอบการเรียนวิชา Independent Study," น.107. (อัดสำเนา)

⁶² วิทยุ อังคนารักษ์, "วิธีการประชุม," ใน คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล (พระนคร : สังข์ไพลย์การพิมพ์, 2508), น.149.

⁶³ เรื่องเดียวกัน น.144.

⁶⁴ Paul Bergevin และ Dwight Morris, Group Processes Adult Education (Connecticut: The Seabury Press, 1955), P.55.

⁶⁵ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป เอกสารประกอบการสอน วิชา 416 602 หลักการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, น.27. (อัดสำเนา)

⁶⁶ มัญญ (วงศ์นารี) พุนฤทธิวิทยาการ, การบริหารบุคคล (กทม. : แพรววิทยา-อินเตอร์เนชั่นแนล, 2517), น.63.

⁶⁷ สมพงศ์ เกษมลิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ น.255.

⁶⁸ เรื่องเดียวกัน, น.329.

⁶⁹ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป น.2.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷⁰วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับเฉพาะสำหรับผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา น.387

⁷¹กัญญา สาธร, หลักบริหารการศึกษา น.166.

⁷²กัญญา สาธร, รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล (กทม. : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520), น.25.

⁷³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริการงานบุคคลแผนใหม่ น.172.

⁷⁴"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา 92 (6 กุมภาพันธ์ 2518), น.49.

⁷⁵Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Management (New York: McGraw-Hill Book Co., 1966), p.277.

⁷⁶"การย้ายครู อาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ," วารสารข้าราชการ 8 (สิงหาคม 2523), น.6.

⁷⁷ประมวล รุจนเสรี, "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง," วารสารข้าราชการ 8 (สิงหาคม 2523), น.6.

⁷⁸วิญญู อังคนารักษ์, วิธีทำงานให้ดี (กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2515), น.21.

⁷⁹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513), น.531.

⁸⁰สมาน รังสิโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5, (กทม. : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522), น.13-14.

⁸¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
การพิมพ์, 2513), น.189.

⁸² Leslie J. Bishop, Staff Development and Instructional Improvement : Plan and Procedure (Boston : Allyn & Bacon, 1979), pp.4-8.

⁸³ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์, "การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีว
ศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรปริญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย, 2533), น.14-55.

⁸⁴ คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน, "โมทัศน์ด้านการพัฒนาคณาจารย์ มหา-
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์," เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางการเรียนการสอน (กทม.:
2523).

⁸⁵ น้อย สุปิงคลัต, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียง-
เหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, 2518),
น.ง, 51.

⁸⁶ สัณญา สุรกันต์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร,"
(วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2518), น.ง, 53, 67.

⁸⁷ ธงชัย มาศสุนงค์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้," (วิทยา-
นิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), น.ง, 62.

⁸⁸ ทิพวรรณ สีดลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง,"
(วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2522), น.ง-ฉ, 113-115.

⁸⁹Rumy J. Mistry, "Improving College Teaching : Model Faculty Development Program for an Indian Unitary University," *Dissertation Abstracts* 39 (August 1978), pp.703-b.

⁹⁰ชูชัย รัตนัญญพงษ์, "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), น.ง-จ, P 53, 55, 59, 62-63 .

⁹¹อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), น.ง-จ.

⁹²สุทธิพงษ์ เกลยพจน์, "การศึกษากระบวนการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), น.70, 74-75, 124-126.

⁹³ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, "สภาพความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนของมูลนิธิราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), น.49-50, 90.

⁹⁴มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), น.ง-ฉ, 88.

⁹⁵พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), น.จ-ฉ.

⁹⁶ เสริมพงษ์ วิภาวิน, "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับวิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวง-ศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2526), น.170-176.

⁹⁷ ชวนพิศ นรเดชาพันธ์, "การเสนอโครงการพัฒนาคนอาจารย์เพื่อส่งเสริมประ-สิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยมหิดล," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), น.ง.

⁹⁸ สุภากรณ ศิวะบวร, "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), น.ง.

⁹⁹ ทพานี สมบัติ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาที่ 2," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), น.ง-จ.

¹⁰⁰ อภินันท์ เจริญสง่า, "การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), น.ง.

¹⁰¹ วิโรจน์ สุวรรณวงศ์, "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), น.ง-ฉ.

¹⁰² พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), น.จ.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีมุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

- 3.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3.2 การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
 - 1.2 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
 - 1.3 ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
3. ศึกษาความคิดเห็นของครู/อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิและประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู/อาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน
6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ทั้ง 3 ด้าน

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 63 โรงเรียน มีกลุ่มผู้บริหาร 126 คน และครู/อาจารย์ 2,769 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,895 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสุ่มของ Yamane¹ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 32 โรงเรียน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด ดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ถือใบอนุญาต และ/หรือผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ใช้จำนวนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างได้ 64 คน

2.2 กลุ่มครู/อาจารย์ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่สอนทั้งวิชาชีพ วิชาสัมพันธ์และอื่น ๆ ใช้จำนวนร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างได้ 296 คน

สรุป โรงเรียนที่ใช้เป็นประชากรในการวิจัยจำนวน 63 โรงเรียน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 32 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 64 คน และได้กลุ่มตัวอย่างครู/อาจารย์ 296 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงรายชื่อสถานศึกษา จำนวนผู้บริหาร และครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทนิตยกรรม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู/อาจารย์	
		กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้จริง	กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้จริง
1	ผดุงศิษย์พิทยารักษ์กิจและ นิตยกรรม	2	2	30	6
2	เทคนิควิมลนิตยกรรมประชาชื่น	2	2	48	10
3	นิตยกรรมบางโพ	2	2	18	4
4	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	2	2	125	25
5	ดุสิตนิตยกรรม	2	2	108	22
6	นิตยกรรมเจ้าพระยา	2	2	48	10
7	สยามธุรกิจนิตยกรรม	2	2	41	8
8	กรุงเทพธุรกิจนิตยกรรม	2	2	63	13
9	นิตยกรรมรัตนโกสินทร์	2	2	30	6
10	มหานครนิตยกรรม	2	2	15	3
11	นิตยกรรมรัชวินทร์	2	2	20	4
12	พนมเทคนิคช่างกลนิตยกรรม	2	2	22	4
13	นิตยกรรมภาษาอนุสรณ์บางแค	2	2	12	2
14	เทคนิคนิตยกรรมธามบุรี	2	2	25	5
15	ดุสิตวิทยานิตยกรรม	2	2	57	11
16	นิตยกรรมจำนงค์	2	2	52	10
17	มิตรพลนิตยกรรม	2	2	73	15
18	นิตยกรรมราชดำเนิน	2	2	124	25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู/อาจารย์	
		กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้จริง	กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้จริง
19	สายประสิทธิพิทยการ	2	2	20	4
20	พิทยการกรุงเทพ	2	2	32	6
21	พิทยการจรัสสินทวงศ์	2	2	38	8
22	สหพาณิชย์ แผนกพิทยการ	2	2	32	6
23	อรรถวิทยพิทยการ	2	2	24	5
24	ตั้งตรงจิตรพิทยการ	2	2	55	11
25	พระนครพิทยการ	2	2	25	5
26	พิทยการสามเสน	2	2	26	5
27	วิมลพิทยการศรียาน	2	2	43	9
28	โยนออฟอาร์คพิทยการ	2	2	58	12
29	พาพิทยการสุโขทัย	2	2	50	10
30	พาพิทยการสีลม	2	2	52	10
31	อัสสัมชัญพิทยการ	2	2	92	18
32	พาพิทยการบัณฑิต	2	2	21	4
	รวม	64	64	1479	296

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลัง หรือข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร และครู/อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง
2. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
3. ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย และความคิดเห็นของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมาเป็นแนวทางในสร้างแบบสอบถาม

2. ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ แบบสอบถามตอนที่ 2 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก แบบสอบถามตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม เป็นแบบ Checklist

3. นำความรู้ที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร ครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สำหรับการสร้างแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

ความหมายของการให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร น้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร น้อยที่สุด

4. นำแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามตามหัวข้อเรื่องย่อยที่ได้กำหนดไว้

ของแต่ละด้าน

5. นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบว่าครอบคลุมเนื้อความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำปรับปรุงแก้ไข

เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความสมบูรณ์ในภาษาที่ใช้ และมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้การตรวจสอบ แนะนำในการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 5 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ สุขกมลสันต์ อาจารย์สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร.กัลยาณีย์ จิตต์การุณ รองคณบดีฝ่ายแผน สถาบันพระจอมเกล้าธนบุรี
3. ดร.บุหงา วัฒนะ รองอธิการบดี สถาบันราชภัฏอยุธยา จังหวัดอยุธยา
4. ดร.จรัส นองมาก รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ นักวิชาการศึกษา 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ และได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ ดร.สวัสด์ อุดมโภชน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์โอวาท พูลศิริ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งอาจารย์ ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี ตรวจสอบและให้คำแนะนำอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (try-out)

การทดลองเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (reliability) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามชุดนี้ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริง โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และครู/อาจารย์โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี และโรงเรียนพณิชยการสยาม มาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\text{จากสูตร } \mathcal{L} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$\mathcal{L}$ = สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อแบบสอบถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง การพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนา เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม โดยภาพรวม 0.96 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง 0.86 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ 0.89 ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม 0.93 ดังปรากฏตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงค่าความเชื่อมั่นของความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. การพัฒนาคุณภาพตนเอง	8	0.86
2. การพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่	8	0.89
3. การพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	15	0.93
รวม	31	0.96

3.5 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ออกหนังสือถึงสำนักงานคณะกรรมการ-
การศึกษาเอกชน เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท
วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยเดินทางด้วยตนเองเพื่อนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปยัง
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้
ผู้บริหารและครู/อาจารย์ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้ติดตาม เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยเดินทางไปด้วยตนเอง ได้แบบ
สอบถามกลับคืน จำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.33 จากจำนวนทั้งหมด 360 ฉบับ เป็น
ของผู้บริหาร 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.31 จากจำนวนของผู้บริหาร 64 ฉบับ และของครู/
อาจารย์ 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.99 จากจำนวนของครู/อาจารย์ 296 ฉบับ

3.6 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus)

1. นำข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มาหาค่าร้อยละ
2. นำข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก มาหาค่าร้อยละ
3. นำข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มาหาค่ามัธยิมเลขคณิต และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ของ Best² ตีความหมายข้อมูล ดังนี้
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร น้อยที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร น้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร ปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร มาก
 - คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 แสดงว่า มีการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด
4. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test
5. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ โดยทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ F-test
6. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง โดยทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test

เชิงอรรถ

¹Yamane Taro, *Statistics : An Introduction Anslysis* 3rd. ed.,
(Tokyo : Harper International Edition, 1973).

²John W. Best, *Research in Education* 3rd. (New Jersey :
Prentice-Hall Inc. 1970), pp. 207-208.



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้บริหาร และครู/อาจารย์
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านวิชาการ การปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้าน การพัฒนาทักษะความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ใช้จำนวนค่าเฉลี่ย ตอนที่ 3 หาค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางพร้อมคำบรรยาย

จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังและสถานศึกษาในด้านวิชาการ การปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภูมิหลังหรือข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 5 ข้อ เพื่อต้องการทราบจำนวน เพศ ประสบการณ์ อายุ คุณวุฒิ ที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ตารางที่ 3

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	รวม	ร้อยละ
ชาย	100	28.2
หญิง	254	71.8
รวม	354	100

ตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงมากกว่าชาย โดยเป็นหญิงจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 และเป็นชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2

ตารางที่ 4

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	รวม	ร้อยละ
ผู้บริหาร	61	17.2
ครู/อาจารย์	293	82.8
รวม	354	100

ตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มากกว่าเป็นผู้บริหาร เป็นครู/อาจารย์ 293 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 และเป็นผู้บริหาร 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ตารางที่ 5
แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

จำนวน/ปี	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	129	36.4
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	86	24.3
มากกว่า 10 - 15 ปี	74	20.9
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	65	18.4
รวม	354	100

ตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีมากที่สุด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา ตั้งแต่ 5-10 ปี 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด มี 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

ตารางที่ 6

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	รวม	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	82	23.2
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	188	53.1
มากกว่า 40 - 50 ปี	58	16.4
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	26	7.3
รวม	354	100

ตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ อายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีมากที่สุด 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด มี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 7

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	รวม	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	9.3
ปริญญาตรี	304	85.9
สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.5
ไม่ตอบคำถาม	1	0.3
รวม	354	100

ตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ คุณวุฒิปริญญาตรี มีมากที่สุด 304 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สถานศึกษาในด้านวิชาการ การปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 6 ข้อ เพื่อทราบจำนวนโรงเรียนที่มีการพัฒนาบุคลากร ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ตารางที่ 8

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามที่สถานศึกษามีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น

คัดเลือกครูดีเด่น	รวม	ร้อยละ
มี	138	39.0
ไม่มี	211	59.6
ไม่ตอบคำถาม	5	1.4
รวม	354	100

ตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ส่วนมากตอบข้อ
สถานศึกษาที่ไม่มีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น มีจำนวนมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร และครู/
อาจารย์ในสถานศึกษา ที่มีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น โดยมีจำนวน 211 คน คิดเป็น
ร้อยละ 59.6 ส่วนสถานศึกษาที่มีการคัดเลือกครูสอนดีเด่น มีเพียง 138 คน คิดเป็นร้อยละ
39.0

ตารางที่ 9

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา
ที่มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

วัสดุอุปกรณ์	รวม	ร้อยละ
เพียงพอ	206	58.2
ไม่เพียงพอ	148	41.8
รวม	354	100

ตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในสถานศึกษาที่มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีมากกว่าวัสดุไม่เพียงพอ โดยมีถึง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ส่วนกลุ่มผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในสถานศึกษาที่มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ มี 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8

ตารางที่ 10
แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามการปฏิบัติงานหรือการทำการสอนต่อสัปดาห์

ปฏิบัติงาน/ทำการสอนต่อสัปดาห์	รวม	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 คาบ	26	7.3
11 - 20 คาบ	88	24.9
21 - 30 คาบ	105	29.7
31 คาบขึ้นไป	71	20.1
ไม่ตอบคำถาม	64	18.1
รวม	354	100

ตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีการปฏิบัติงานหรือทำการสอนต่อสัปดาห์ จำนวน 21-30 คาบ มีมากที่สุด 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา ปฏิบัติงานหรือทำการสอนต่อสัปดาห์ 11-20 คาบ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และปฏิบัติงานหรือทำการสอนต่อสัปดาห์ไม่เกิน 10 คาบ น้อยที่สุด มี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 11

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการอบรม
ทางด้านวิชาการระหว่างปีการศึกษา 2533-2535

อบรมด้านวิชาการ ปีการศึกษา 2533-2535	รวม	ร้อยละ
เคย	225	63.0
ไม่เคย	121	34.2
ไม่ตอบคำถาม	8	2.3
รวม	354	100

ตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ที่เคยได้รับการ
อบรมมีมากกว่าผู้ที่ไม่เคยรับการอบรม โดยมีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ผู้ที่ไม่เคย
ได้รับการอบรม 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

ตารางที่ 12

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา
ที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอน

สถานศึกษามีเอกสารค้นคว้า	รวม	ร้อยละ
เพียงพอ	154	43.5
ไม่เพียงพอ	185	52.3
ไม่ตอบคำถาม	15	4.2
รวม	354	100

ตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในสถานศึกษาที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอนไม่เพียงพอ มีมากกว่าสถานศึกษาที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอนเพียงพอ โดยมีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 กับจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ตารางที่ 13

แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา
ที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอนตรงกับความต้องการ

ความต้องการในเอกสาร	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารไม่ตรงกับความต้องการ	5	3.2
เอกสารตรงกับความต้องการน้อย	65	42.2
เอกสารตรงกับความต้องการมาก	69	44.8
ไม่ตอบคำถาม	15	9.7
รวม	154	100

ตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในสถานศึกษาที่มีเอกสารสำหรับการค้นคว้าประกอบการสอนตรงกับความต้องการ มีมากที่สุด โดยมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาเอกสารตรงกับความต้องการน้อย มี 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 เอกสารไม่ตรงกับความต้องการน้อยที่สุด มี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในคำถามปลายเปิด และสามารถจำแนกตามที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 14
แสดงคำร้อยละของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการอบรมสัมมนา นิเทศ ทั้งภายใน ภายนอก เชิญวิทยากรมาบรรยาย, ส่งให้ศึกษาต่อ ตูงาน หรือจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการเสริมความรู้ให้ทันเหตุการณ์ และทันสมัย เป็นการพัฒนาตนเองของครู	28	43.0
2. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากรอย่างเพียงพอ โดยดูแลเอาใจใส่และให้ในสิ่งที่ควรได้รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความสามารถอย่างเต็มที่ และอิสระ	9	13.8
3. ผู้บริหารควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไม่ปิดบัง เปิดใจกว้าง ครู/อาจารย์ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียน	8	12.3
4. ให้มีเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ให้ทันสมัยอย่างเพียงพอความต้องการ และมีหน่วยงานผลิตสื่ออุปกรณ์โดยเฉพาะ	8	12.3
5. ผู้บริหารต้องติดตามผลงานและปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3	4.6
6. ควรมีการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้ทันสมัย หัวหน้าสายต้องปรับปรุงโครงการสอน เพื่อนำไปแก้ปัญหาต่าง ๆ และติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามโครงการ	2	3.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
7. ครู/อาจารย์ผู้สอนต้องมีคุณภาพดี ทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ และทางจริยธรรม	2	3.0
8. จัดบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยให้ เหมาะกับลักษณะงานและความสามารถ	2	3.0
9. บุคลากรต้องรู้จักหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด ควรแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละฝ่าย แต่ละบุคคลให้ชัดเจน	2	3.0
10. ให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษา	1	1.5
รวม	65	100

ตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารเสนอแนะให้มีการอบรมสัมมนา นิเทศ ทั้งภายใน-ภายนอก เชิญวิทยากรมาบรรยาย ส่งให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความรู้ให้ทันเหตุการณ์มีมากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรอย่างเพียงพอ เอาใจใส่ ฟังความคิดเห็นและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้เต็มที่ มี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษา มีน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในคำถามปลายเปิด และสามารถจำแนกตามที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 15
แสดงคำร้อยละของครู/อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดให้มีการอบรมสัมมนาทั้งภายใน-นอก มีการเยี่ยมชมดูงาน ศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้โดยวิธีอื่น เช่น จัดโปรแกรมการสอนให้ตรงกับความสามารถ ศึกษาโครงสร้างลักษณะรายวิชาให้แม่นยำ ครู/อาจารย์ต้องยอมรับการพัฒนาทุกด้าน	87	41.8
2. ควรมีเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพียงพอกับความต้องการ มีการพัฒนาเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ตลอดเวลา ติดตามผลการใช้สม่ำเสมอ บุคลากรต้องเพียงพอ ตรงกับความต้องการและความสามารถของบุคคล	41	19.7
3. ผู้บริหารต้องพัฒนาขวัญ กำลังใจ พยายามเข้าถึงจิตใจของครู อาจารย์ เช่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิดความรัก ผูกพันโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อบุคคล พิจารณาความชอบอย่างยุติธรรม ให้คำแนะนำอย่างจริงจัง ให้ส่งรางวัล จัดสวัสดิการต่าง ๆ	34	16.3
4. ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหาร บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามสายงาน มีมาตรการควบคุมชัดเจน	11	5.3
5. จัดระบบบริหารให้ถูกต้อง มีการวางแผนงาน ปรับแผนงานอย่างมีระบบ มาตรฐาน ให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจัง	8	3.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อเสนอนี้	จำนวน	ร้อยละ
6. ควรกำหนดกฎเกณฑ์ในการรับสมัครครูใหม่ เช่น ให้มีการทดสอบด้านวิชาการและการสอน นิเทศการสอน ให้ความรู้และความเข้าใจในหน้าที่การงานแก่ครูใหม่ มีการพูดคุยแนะนำระหว่างครู/อาจารย์วิชาเดียวกัน	6	2.9
7. ครู/อาจารย์ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบสูง ควรมีการอบรมจริยธรรมแก่ครู/อาจารย์	5	2.4
8. ให้งานครู/อาจารย์ ให้เหมาะกับเวลา มีเวลาสำหรับค้นคว้าตำราอย่างพอเพียงและอิสระ	2	0.9
9. ผู้บริหารควรได้รับการอบรมและมีความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากันได้ดีระหว่างผู้บริหารกับครู/อาจารย์	2	0.9
10. จัดการเรียนการสอน ข้อสอบ ให้ตรงกับจุดประสงค์	2	0.9
11. คำสั่งการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องชัดเจนแน่นอน มีประสิทธิภาพการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานระหว่างครู/อาจารย์ ต้องชัดเจนทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน	2	0.9
12. ควรมีห้องปฏิบัติการเฉพาะแผนกและสถานที่ต่างๆ ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของงาน	2	0.9
13. ควรจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาแก่นักเรียน	1	0.5
14. ควรจำกัดจำนวนนักศึกษาแต่ละห้อง ให้พอเหมาะ	1	0.5
15. ครู/อาจารย์ ต้องเป็นครูด้วยจิตใจ ไม่ใช่ด้วยหน้าที่ (มีวิญญาณของความเป็นครูอย่างสมบูรณ์)	1	0.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
16. ควรมีการประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน เป็นการทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนางาน	1	0.5
17. ควรรับครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์ การเป็นครูมาทำการสอน	1	0.5
18. ให้ครู/อาจารย์เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการทำงานและ ประเมินผล	1	0.5
รวม	208	100

ตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์เสนอแนะให้มีการอบรมสัมมนา ภายใน-ภายนอก ไปเยี่ยมชม ศึกษาต่อ มีมากที่สุด คือ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา ควรให้มีเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพียงพอกับความต้องการ ให้มีการพัฒนาเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ตลอดเวลา ติดตามผลการใช้สม่ำเสมอ บุคลากรต้องเพียงพอ ตรงกับความต้องการและความสามารถของบุคลากร มี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 นอกนั้นเป็นความต้องการเล็กน้อย เช่น ควรมีจำนวนนักศึกษาให้พอเหมาะ ให้มีการแนะแนวการศึกษา ต้องเป็นครูด้วยใจรัก ให้อิสระในการทำงาน มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพัฒนศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคณาภพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ในแต่ละด้านได้เสนอเป็นรายชื่อประกอบด้วยตารางแสดงจำนวน (N) ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ทั้ง 3 ด้าน เทียบกับเกณฑ์ของ Best มากที่สุด (4.50-5.00) มาก (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) น้อย (1.50-2.49) น้อยที่สุด (1.00-1.49)

ตารางที่ 16

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง				
1. สถานศึกษาของท่านได้จัดให้มีการประชุมทีมนักวิชาการใหม่เป็นประจำ	349	2.92	1.12	ปานกลาง
2. ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	351	3.99	0.82	มาก
3. สถานศึกษาของท่านได้จัดเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู/อาจารย์	350	2.71	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
4. สถานศึกษาได้สรรหาข่าวสารทางวิชาการ จากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น มาให้บุคลากร ได้รับความรู้เพิ่มเติม	352	2.81	1.03	ปานกลาง
5. การโยกย้ายหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประสิทธิภาพของบุคลากร	352	2.71	1.06	ปานกลาง
6. ผู้บริหารใช้เกณฑ์ ในการพิจารณาให้บุคลากร ภายในสถานศึกษาของท่านได้มีโอกาสศึกษาต่อ	351	2.95	1.20	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ	352	2.94	1.14	ปานกลาง
8. ท่านใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานด้วยการ เข้าห้องสมุดและห้องศูนย์วิชาการ	351	2.72	0.96	ปานกลาง
รวม	340	2.97	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) มีเพียง 1 ข้อ คือการให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) รายละเอียดอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่				
1. ในการปฐมนิเทศมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	344	3.23	0.96	ปานกลาง
2. สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมให้ ครู/อาจารย์ในโรงเรียนเดียวกันได้สังเกต การสอนหรือนิเทศการสอนของครู	349	2.79	1.12	ปานกลาง
3. สถานศึกษาของท่านให้ครู/อาจารย์ ปรับปรุง วิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ	348	3.40	0.95	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทาง วิชาการ	347	2.52	1.02	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้จากการอบรม/สัมมนา การศึกษาต่อ มาปรับปรุงในการทำงานของ ท่าน	346	3.32	0.98	ปานกลาง
6. สถานศึกษาของท่านได้จัดโครงการการฝึก อบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีความ สัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอน	350	3.06	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
7. สถานศึกษาของท่านมีการจัดหาเอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	348	3.05	0.98	ปานกลาง
8. สถานศึกษาของท่าน มีการสนับสนุนให้ครู/อาจารย์ได้ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ หรือผลิตเอกสารเพื่อประโยชน์แก่การเรียนการสอน	350	3.12	1.02	ปานกลาง
รวม	333	3.08	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\bar{x} = 3.08$) การให้ครู/อาจารย์ในสถานศึกษาปรับปรุงวิธีสอนอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.40$) การนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา ศึกษาต่อ มาปรับปรุงการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.32$) การให้มีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.12$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม				
1. ท่านนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	349	3.26	0.91	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของท่าน	349	2.99	0.94	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา	346	2.99	0.98	ปานกลาง
4. ท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงาน อื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม	347	3.03	1.02	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้หรือประสบการณ์จากการ ไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น มาปรับปรุงการปฏิบัติ งานของท่าน	346	2.88	1.13	ปานกลาง
6. ท่านเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/ อบรม	349	3.88	0.91	มาก
7. ท่านได้เตรียมการและศึกษาเรื่องราวที่จะ เข้าร่วมสัมมนา	348	3.20	0.96	ปานกลาง
8. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในการ สัมมนา/อบรม/ประชุม	351	3.18	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วย ให้ท่านเข้าใจบทบาท และหน้าที่ในการ ปฏิบัติการ	349	3.49	0.80	ปานกลาง
10. ท่านมีท่าทีเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับความรู้ จากการประชุม/อบรม/สัมมนา	349	3.36	0.82	ปานกลาง
11. ผลการสัมมนาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการ บริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	347	3.24	0.91	ปานกลาง
12. ท่านเห็นด้วยหรือยอมรับเกี่ยวกับความรู้ หรือ ความสามารถหลังจากการอบรม/สัมมนาของ ผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนา	350	3.44	0.83	ปานกลาง
13. หลังจากท่านได้รับการศึกษาต่อ เพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับความสามารถของท่านเพียงใด	325	3.31	0.81	ปานกลาง
14. ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน	350	3.79	0.70	มาก
15. ท่านคิดว่าในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ แต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสม	344	3.06	0.96	ปานกลาง
รวม	312	3.28	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) การเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม ($\bar{x} = 3.88$) การยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) รายละเอียดอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19

แสดงคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	340	2.97	0.69	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่	333	3.08	0.76	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	312	3.28	0.62	ปานกลาง
รวม	293	3.16	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.28$) ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.08$) ส่วนด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.97$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลิขสิทธิ์สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม

ตารางที่ 20

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง				
1. สถานศึกษาของท่านได้จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	59	3.39	0.97	ปานกลาง
2. ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	61	4.25	0.65	มาก
3. สถานศึกษาของท่านได้จัดเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู/อาจารย์	61	3.02	1.07	ปานกลาง
4. สถานศึกษาได้สรรหาข่าวสารทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น มาให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม	61	3.23	0.88	ปานกลาง
5. การโยกย้ายหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประสิทธิภาพของบุคลากร	61	3.31	0.89	ปานกลาง
6. ผู้บริหารใช้เกณฑ์ ในการพิจารณาให้บุคลากรภายในสถานศึกษาของท่านได้มีโอกาสศึกษาต่อ	61	3.48	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
7. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ	61	3.93	0.98	มาก
8. ท่านใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานด้วยการเข้าห้องสมุดและห้องศูนย์วิชาการ	61	2.93	0.93	ปานกลาง
รวม	59	3.45	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) มี 2 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือการตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.93$) รายละเอียดอื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานด้วยการเข้าห้องสมุดหรือศูนย์วิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.93$)

ตารางที่ 21

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่				
1. ในการปฐมนิเทศมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่จำเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	59	3.86	0.86	มาก
2. สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมให้ ครู/อาจารย์ในโรงเรียนเดียวกันได้สังเกต สังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนของครู	61	3.07	1.05	ปานกลาง
3. สถานศึกษาของท่านให้ครู/อาจารย์ ปรับปรุง วิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ	61	3.72	0.80	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทาง วิชาการ	61	2.98	1.01	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้จากการอบรม/สัมมนา การ ศึกษาต่อ มาปรับปรุงในการทำงานของท่าน	61	3.72	0.90	มาก
6. สถานศึกษาของท่านได้จัดโครงการการฝึก อบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีความ สัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอน	61	3.46	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
7. สถานศึกษาของท่านมีการจัดหาเอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำ เครื่องมือวัดผลและประเมินผล	61	3.54	0.83	มาก
8. สถานศึกษาของท่าน มีการสนับสนุนให้ ครู/อาจารย์ได้ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ หรือผลิต เอกสารเพื่อประโยชน์แก่การเรียนการสอน	61	3.57	0.98	มาก
รวม	59	3.52	0.67	มาก

ตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) มี 4 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการประชุมกันเพื่อหากรอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.86$) การนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา การศึกษาต่อ มาปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.72$) ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ อีก 4 ข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการมีโอกาสดูงานหรือแสดงผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.98$)

ตารางที่ 22

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม				
1. ท่านนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	61	3.67	0.72	มาก
2. สถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของท่าน	61	3.56	0.70	มาก
3. ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา	61	3.34	0.89	ปานกลาง
4. ท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม	61	3.36	0.88	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้หรือประสบการณ์จากการไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	60	3.55	1.03	มาก
6. ท่านเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม	61	4.33	0.65	มาก
7. ท่านได้เตรียมการและศึกษาเรื่องราวที่จะเข้าร่วมสัมมนา	61	3.79	0.69	มาก
8. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในการสัมมนา/อบรม/ประชุม	61	3.67	0.85	มาก
9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้ท่านเข้าใจบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติการ	61	3.92	0.74	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
10. ท่านมีท่าทีเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับความรู้จากการประชุม/อบรม/สัมมนา	61	3.74	0.79	มาก
11. ผลการสัมมนาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	61	3.82	0.81	มาก
12. ท่านเห็นด้วยหรือยอมรับเกี่ยวกับความรู้ หรือความสามารถหลังจากการอบรม/สัมมนาของผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนา	61	3.66	0.77	มาก
13. หลังจากท่านได้รับการศึกษาต่อ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความสามารถของท่านเพียงใด	59	3.78	0.70	มาก
14. ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	61	4.10	0.65	มาก
15. ท่านคิดว่าในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่แต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสม	61	3.56	0.72	มาก
รวม	58	3.72	0.54	มาก

ตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 13 ข้อ เรื่องการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$) สำหรับเรื่องการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา และเรื่องการให้ความสนใจงานนิเทศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม มีคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.34$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนา
คุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	59	3.46	0.60	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะ หน้าที่	59	3.52	0.67	มาก
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม	58	3.72	0.54	มาก
รวม	55	3.59	0.53	มาก

ตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม โดยด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.72$) ส่วนด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$)

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ในคำถามปลายเปิด และสามารถจำแนกตามที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 24

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ในด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนเอกชนทั่วไปมักมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณ การใช้จ่าย และปัญหาขาดบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจาก เศรษฐกิจของโรงเรียนเอกชนไม่ดีเท่าที่ควร ควรให้มีเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ ให้หลากหลายตรงกับความต้องการ	4	50.0
2. บุคลากรจะกระตือรือร้นเฉพาะระยะที่เพิ่งผ่านการอบรม สัมมนา มาใหม่ ๆ เท่านั้น	1	12.5
3. ให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึงการพัฒนาสุขภาพของตนเองเป็นสิ่ง สำคัญ	1	12.5
4. ควรจัดให้มีหนังสือหลากหลายประเภทสำหรับครู/อาจารย์ และผู้ปกครองที่มาติดต่อโรงเรียน	1	12.5
5. ควรจัดให้มีการนิเทศภายใน-ภายนอกตามความเหมาะสมของ กาลเทศะ	1	12.5
รวม	8	100

ตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เสนอแนะเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน
มักมีปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่าย ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจาก
เศรษฐกิจไม่ดีเท่าที่ควร และควรให้มีเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ให้หลากหลายมีมากที่สุด คือ 4 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.0 นอกนั้นเป็นความคิดเห็นลำดับรองลงมา หรือน้อยที่สุด เช่น บุคลากร
กระตือรือร้นเฉพาะผ่านการอบรมใหม่ ๆ บุคลากรไม่คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพตนเอง ให้จัดมู
หนังสือสำหรับครู/อาจารย์/ผู้ปกครอง ให้มีการนิเทศภายใน-นอก ตามความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ในด้านการพัฒนาทักษะ และความสามารถเฉพาะหน้าที่

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรเล็ก มีบุคลากรน้อย ขาดงบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ จึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร	2	33.3
2. จัดเวลาให้ครู/อาจารย์ผลิตสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ แนะนำวิธีการผลิตสื่อ ส่งไปอบรมการผลิตสื่ออุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ศึกษาการใช้สื่อ	1	16.7
3. ครู/อาจารย์ไม่สนใจการใช้สื่อ ทั้ง ๆ ที่อบรมมาแล้ว ทำให้สื่อถูกทอดทิ้ง	1	16.7
4. ครู/อาจารย์ไม่สนใจที่จะพัฒนาคุณภาพตนเอง	1	16.7
5. ผู้บริหารขาดความสนใจ และไม่สนับสนุนให้มีการค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	1	16.7
รวม	6	100

ตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เสนอแนะเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ขาดงบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ เพราะเป็นองค์กรเล็ก บุคลากรน้อย จึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร มีมากที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และการจัดเวลาให้ครู/อาจารย์ผลิตสื่อ ได้รับการอบรมการใช้สื่อ ครู/อาจารย์ไม่สนใจการใช้สื่อ ทั้ง ๆ ที่อบรมมาแล้ว ไม่สนใจพัฒนาคุณภาพตนเอง ผู้บริหารไม่สนใจและไม่สนับสนุนให้มีการค้นคว้า มีจำนวนรองลงมาหรือน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ในด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรสนับสนุนครู/อาจารย์ เข้ารับการอบรมมาก ๆ ในการจัดการอบรมควรเป็นวันหยุด หรือตอนปิดภาคเรียน การอบรมแต่ละครั้งให้ตรงสายงาน เน้นการพัฒนาตนเอง และสร้างขวัญกำลังใจ	4	57.1
2. การโยกย้ายหน้าที่ไม่ขึ้นกับกฎเกณฑ์ มักทำตามความพอใจของผู้บริหาร โดยไม่ได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่แท้จริง	2	28.6
3. บุคลากรของโรงเรียนระดับเล็กมักถูกแย่งตัวไป ทำให้ขาดครู/อาจารย์ที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน ไม่มีโอกาสสนับสนุนโยกย้ายตำแหน่งงานตามความสามารถ	1	14.3
รวม	7	100

ตารางที่ 26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เสนอแนะเกี่ยวกับควรมีการสนับสนุนครู/อาจารย์ ให้เข้ารับการอบรมมาก ๆ อบรมจรรยาบรรณให้เพียงพอ และอบรมพัฒนาทําที่บุคลิภาพแต่ละบุคคลในวันหยุดหรือปิดภาคเรียน ให้มีการอบรมตรงกับสายงาน เป็นการพัฒนาตนเองและสร้างขวัญกำลังใจ มีมากที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่ไม่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ มักจะทำตามความพอใจของผู้บริหาร โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่แท้จริง มี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 บุคลากรของโรงเรียนระดับเล็กมักถูกแย่งตัวไป ทำให้ขาดครู/อาจารย์ที่ชำนาญเฉพาะด้าน ไม่มีโอกาสสนับสนุนโยกย้ายตำแหน่งงานตามความสามารถ มีน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นของครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคูณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

ตารางที่ 27

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคูณภาพตนเอง

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาคูณภาพตนเอง				
1. สถานศึกษาของท่านได้จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	288	3.17	0.92	ปานกลาง
2. ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	288	2.87	0.94	ปานกลาง
3. สถานศึกษาของท่านได้จัดเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู/อาจารย์	285	2.92	0.98	ปานกลาง
4. สถานศึกษาได้สรรหาข่าวสารทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น มาให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม	291	2.73	1.03	ปานกลาง
5. การโยกย้ายหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประสิทธิภาพของบุคลากร	291	2.58	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
6. ผู้บริหารใช้เกณฑ์ ในการพิจารณาให้บุคลากร ภายในสถานศึกษาของท่าน ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	290	2.84	1.20	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ	291	2.73	1.06	ปานกลาง
8. ท่านใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานด้วยการ เข้าห้องสมุดและห้องศูนย์วิชาการ	290	2.67	0.92	ปานกลาง
รวม	281	2.86	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\bar{x}$ = 2.86) เรื่องสถานศึกษาได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่เป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.17) รองลงมาสถานศึกษาได้จัดเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู/อาจารย์ ($\bar{x}$ = 2.92) การโยกย้ายหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประสิทธิภาพของบุคลากรน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.58)

ตารางที่ 28

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่				
1. ในการปฐมนิเทศมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	285	3.10	0.92	ปานกลาง
2. สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมให้ ครู/อาจารย์ในโรงเรียนเดียวกัน ได้สังเกต การสอนหรือนิเทศการสอนของครู	288	2.73	1.13	ปานกลาง
3. สถานศึกษาของท่านให้ครู/อาจารย์ ปรับปรุง วิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ	287	3.33	0.96	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทาง วิชาการ	286	2.42	1.00	น้อย
5. ท่านได้นำความรู้จากการอบรม/สัมมนา การศึกษาต่อ มาปรับปรุงในการทำงาน ของท่าน	285	3.24	0.98	ปานกลาง
6. สถานศึกษาของท่านได้จัดโครงการการฝึก อบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้มีความ สัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอน	289	2.98	1.06	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
7. สถานศึกษาของท่านมีการจัดหาเอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำ เครื่องมือวัดผลและประเมินผล	287	2.94	0.98	ปานกลาง
8. สถานศึกษาของท่าน มีการสนับสนุนให้ ครู/อาจารย์ได้ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ หรือผลิต เอกสารเพื่อประโยชน์แก่การเรียนการสอน	289	3.02	1.02	ปานกลาง
รวม	274	2.99	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99$) ส่วนเรื่องการมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.42$)

ตารางที่ 29

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม				
1. ท่านนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	288	3.17	0.92	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของท่าน	288	2.87	0.94	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา	285	2.92	0.98	ปานกลาง
4. ท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงาน อื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม	286	2.96	1.04	ปานกลาง
5. ท่านได้นำความรู้หรือประสบการณ์จากการ ไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น มาปรับปรุงการปฏิบัติ งานของท่าน	286	2.74	1.09	ปานกลาง
6. ท่านเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/ อบรม	288	3.78	0.92	มาก
7. ท่านได้เตรียมการและศึกษาเรื่องราวที่จะ เข้าร่วมสัมมนา	287	3.08	0.97	ปานกลาง
8. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในการ สัมมนา/อบรม/ประชุม	290	3.07	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	เกณฑ์การตี ความหมาย
9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้ ท่านเข้าใจบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติการ	288	3.40	0.78	ปานกลาง
10. ท่านมีท่าทีเปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับความรู้ จากการประชุม/อบรม/สัมมนา	288	3.28	0.81	ปานกลาง
11. ผลการสัมมนาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการ บริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	286	3.12	0.88	ปานกลาง
12. ท่านเห็นด้วยหรือยอมรับเกี่ยวกับความรู้ หรือ ความสามารถหลังจากการอบรม/สัมมนาของ ผู้เข้ารับการอบรม/สัมมนา	289	3.39	0.84	ปานกลาง
13. หลังจากท่านได้รับการศึกษาต่อ เพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับความสามารถของท่าน เพียงพอ	266	3.21	0.80	ปานกลาง
14. ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน	289	3.72	0.69	มาก
15. ท่านคิดว่าในการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ แต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสม	283	2.96	0.97	ปานกลาง
รวม	254	3.18	0.59	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) และมีคะแนนที่จัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม ($\bar{x} = 3.78$) และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.72$)

ตารางที่ 30

แสดงคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	เกณฑ์การตีความหมาย
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง	281	2.86	0.67	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่	274	2.99	0.75	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม	254	3.18	0.59	ปานกลาง
รวม	238	3.06	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\bar{x} = 3.06$) และด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.18$) รองลงมาด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ($\bar{x} = 2.99$) และด้านการพัฒนาคุณภาพตนเองน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.86$)

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ในคำถามปลายเปิด และสามารถจำแนกตามที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 31

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบ ทุกด้านด้วยการให้มีการศึกษา/อบรมเพิ่มเติม เป็นการพัฒนา ตนเอง	21	38.9
2. เพิ่มงบประมาณตามลักษณะงานที่มีความต้องการจำเป็น เพื่อ แก้ปัญหาอุปสรรคทางการเรียนการสอน เอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ จะได้เพียงพอและทันสมัย ชวยยห้ต้องสมุดได้	13	24.1
3. สร้างขวัญ กำลังใจให้ครู โดยให้รางวัลผู้ทำดี และลงโทษ ผู้ทำผิด หรือผู้ทำหน้าที่อื่น ๆ ให้ทำการสอนให้น้อยลง (เช่น ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย)	6	11.0
4. ผู้บริหารให้งานมากเกินไป ครู/อาจารย์ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง	4	7.4
5. ครู/อาจารย์ไม่ทราบนโยบาย และแผนการดำเนินงานของ โรงเรียนอย่างชัดเจน หรือไม่เปิดโอกาสให้รู้เรื่องงาน วิชาการในส่วนที่ครู/อาจารย์ควรรู้	2	3.6
6. ขาดบุคลากรที่ตรงกับสายงานที่ต้องการ ทำให้โรงเรียนขาด ประสิทธิภาพ	2	3.6

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
7. ควรจัดให้มีคลังข้อสอบ	1	1.9
8. ครู/อาจารย์ มักใช้โรงเรียนเป็นศาลาพักร้อน เมื่อมีการสอบ บรรจจุราชการได้ก็ลาออก ก่อให้เกิดปัญหาด้านพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพบุคลากร	1	1.9
9. ครู/อาจารย์ต้องทบทวนความรู้เดิม รับทราบแนวคิดปัจจุบัน และนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่	1	1.9
10. มีห้องวิชาการไว้เพื่อการค้นคว้า ควรใช้ให้ถูกประเภท (ไม่ใช่เป็นที่พักผ่อน)	1	1.9
11. การเบิกจ่ายอุปกรณ์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ทางการเรียน การสอนหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่สะดวก	1	1.9
12. การบริหารงานในโรงเรียน มักขึ้นอยู่กับผู้บริหารทั้งสิ้น ครู/อาจารย์ไม่มีอำนาจใด ๆ	1	1.9
รวม	54	100

ตารางที่ 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ เสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพและความรับผิดชอบทุกด้าน ด้วยการให้การศึกษา/อบรมเพิ่มเติม เป็นการพัฒนาดตนเองมีมากที่สุดคือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาควรเพิ่มงบประมาณตามลักษณะงานที่มีความต้องการจำเป็น เพื่อกำกับปัญหาอุปสรรคทางการเรียนการสอน เพื่อให้เอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์มีเพียงพอและทันสมัย ขยายห้องสมุดได้ มี 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และข้อเสนอแนะที่จัดเป็นอันดับที่ 3 คือ การสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้รางวัลผู้ทำดี ลงโทษผู้ทำผิด หรือผู้ทำหน้าที่อื่น ๆ ให้สอนให้น้อยลง มี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 นอกนั้นเป็นความต้องการเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น ผู้บริหารให้งานให้พอเหมาะ ครู/อาจารย์ไม่ทราบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบาย/แผนการดำเนินงานของโรงเรียนชัดเจน หรือไม่เปิดโอกาสให้รู้เรื่องวิชาการที่ครู/อาจารย์ควรรู้ ขาดบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้โรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ควรมีคลังข้อสอบ ครู/อาจารย์ต้องทบทวนความรู้เดิม และรับแนวคิดปัจจุบัน การเบิกจ่ายอุปกรณ์ไม่สะดวก การบริหารงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารทั้งสิ้น ครู/อาจารย์ใช้โรงเรียนเอกชนเป็นศาลาพักร้อน หรือการใช้ห้องวิชาการผิดประเภทของงาน

ตารางที่ 32

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. เตรียมสื่ออุปกรณ์ ดำเนินให้เพียงพอ พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นปัจจุบัน บอกแหล่งที่มาของสื่อ จะได้หาเพิ่มเติมได้ และให้เวลาผลิตสื่อ	16	34.8
2. สนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ค้นคว้า นิเทศทั้งภายในภายนอก (ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ)	11	24.0
3. ขาดแคลนงบประมาณ	11	24.0
4. ให้งานครู/อาจารย์ ให้ตรงกับบุคลิก ความสามารถ ทำให้งานมีคุณภาพ และครูควรมีความรู้ด้านวัดผล ประเมินผล	6	13.0
5. ห้องสมุดของโรงเรียนมีหนังสือคู่มือ เอกสารอ้างอิง ไม่เพียงพอ	1	2.2
6. ควรมีแผนปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างชัดเจน	1	2.2
รวม	46	100

ตารางที่ 32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ เสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียม และพัฒนาสื่ออุปกรณ์ เอกสารให้เพียงพอ พัฒนาการสอนให้เป็นปัจจุบัน รู้แหล่งที่มาของสื่ออุปกรณ์ และใช้เวลาเพื่อผลิตสื่อ มีมากที่สุดคือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา การสนับสนุนให้ ทุนศึกษาต่อ อบรมสัมมนา คั้นคว้า นิเทศภายใน-นอก (ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ บุคลากร ขาดขวัญกำลังใจ) มี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และการขาดแคลนงบประมาณ มี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 เท่ากัน นอกจากนั้นมีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ห้องสมุดของโรงเรียน มีหนังสืออ้างอิง ไม่เพียงพอ ควรมีแผนปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างชัดเจน

ตารางที่ 33

แสดงข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารกับบุคลากรควรทำงานร่วมกัน ทำให้ทราบปัญหาแท้จริง และเกิดความเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น อย่างเสรี รับฟังและยอมรับความคิดเห็นนั้น เพื่อเป็นแนว ทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป	17	53.1
2. ให้มีการอบรมสัมมนา เยี่ยมชม นิเทศทั้งภายใน ภายนอก จากผู้ชำนาญเฉพาะสาขา นำผลมาปรับปรุงการทำงาน	11	34.4
3. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ควรจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ ทำหน้าที่เลือกบุคลากรให้เหมาะกับงานและความถนัด โดยยึด หลักความยุติธรรม	4	12.5
รวม	32	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ เสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารกับบุคลากรควรทำงานร่วมกัน ทำให้ทราบปัญหาแท้จริง เกิดความเป็นธรรม เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี รับฟังและยอมรับความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรต่อไป มีมากที่สุดคือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา ให้มีการอบรมสัมมนา เชื่อมชม นิเทศ ทั้งภายใน-ภายนอกจากผู้ชำนาญเฉพาะสาขา นำผลมาปรับปรุงการทำงาน มี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ควรตั้งเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่เลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และความถนัด โดยยึดหลักความยุติธรรม มีน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ จากประมวลผลข้อมูล นำมาวิเคราะห์รายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 34
แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	33	3.50	0.54	0.72	0.47
หญิง	26	3.38	0.69		

$P > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	33	3.52	0.63	-0.02	0.98
หญิง	26	3.52	0.72		

$P > .05$

ตารางที่ 35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ที่มิต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	31	3.76	0.52	0.63	0.53
หญิง	27	3.67	0.57		

P > .05

ตารางที่ 36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคณาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	31	3.62	0.51		
หญิง	24	3.54	0.56		
				0.52	0.60

$P > .05$

ตารางที่ 37 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	4	4.03	0.43	2.21	0.10
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	23	3.32	0.58		
มากกว่า 40 - 50 ปี	19	3.36	0.65		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	13	3.63	0.53		
รวม	59	3.62	0.67		

P > .05

ตารางที่ 38 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	4	3.97	0.76	.0.99	0.40
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	22	3.45	0.62		
มากกว่า 40 - 50 ปี	20	3.42	0.70		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	13	3.64	0.66		
รวม	59		0.67		

$P > .05$

ตารางที่ 39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	4	4.15	0.56	1.03	0.39
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	22	3.64	0.52		
มากกว่า 40 - 50 ปี	20	3.72	0.58		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	12	3.72	0.47		
รวม	58	3.72	0.54		

P > .05

ตารางที่ 40 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้าน
การพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	4	4.07	0.47	1.40	0.25
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	20	3.52	0.49		
มากกว่า 40 - 50 ปี	19	3.52	0.59		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	12	3.64	0.48		
รวม	55	3.59	0.53		

P > .05

ตารางที่ 41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 42

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.63	0.35	0.09	0.92
ปริญญาตรี	49	3.44	0.62		
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.44	0.60		
รวม	59	3.44	0.60		

P > .05

ตารางที่ 42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.94	0.88	0.69	0.50
ปริญญาตรี	48	3.53	0.67		
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.35	0.68		
รวม	59	0.52	0.67		

$P > .05$

ตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากิจกรรมและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนา

บุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.19	0.44	0.64
ปริญญาตรี	48	3.69	0.56		
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.81	0.48		
รวม	58	3.72	0.54		

$P > .05$

ตารางที่ 44 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.89	0.21	0.42	0.66
ปริญญาตรี	46	3.59	0.55		
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.50	0.47		
รวม	55	3.59	0.53		

P > .05

ตารางที่ 45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	9	3.58	0.73	0.80	0.50
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	20	3.56	0.55		
มากกว่า 10 - 15 ปี	11	3.27	0.56		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	19	3.37	0.63		
รวม	59	3.45	0.60		

$P > .05$

ตารางที่ 46 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	9	3.46	0.80	1.36	0.26
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	20	3.73	0.57		
มากกว่า 10 - 15 ปี	10	3.24	0.68		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	20	3.47	0.67		
รวม	59	3.52			

P > .05

ตารางที่ 47 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 48

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนา
บุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	10	3.72	0.19	1.36	0.27
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	17	3.88	0.11		
มากกว่า 10 - 15 ปี	11	3.47	0.12		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	20	3.71	0.13		
รวม	58	3.71	0.64		

$P > .05$

ตารางที่ 48 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนน
ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลิกภาพด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
พัฒนาบุคลิกภาพด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคูณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	10	3.63	0.66	0.87	0.46
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	17	3.73	0.43		
มากกว่า 10 - 15 ปี	10	3.41	0.46		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	19	3.53	0.58		
รวม	55	3.59	0.53		

P > .05

ตารางที่ 49 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู/อาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากประมวลผลข้อมูล นำมาวิเคราะห์รายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 50

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคณาภาพตนเอง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	64	3.00	0.75	1.91	0.06
หญิง	217	2.82	0.64		

P > .05

ตารางที่ 50 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคณาภาพตนเอง แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 51

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
ชาย	61	3.03	0.12	0.49	0.62
หญิง	213	2.97	0.05		

$P > .05$

ตารางที่ 51 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ชายและหญิง มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 52

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
ชาย	57	3.27	0.67		
หญิง	197	3.16	0.57	1.25	0.21

P > .05

ตารางที่ 52 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ชายและหญิง มีคะแนนความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ที่มีต่อการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทนิตยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
ชาย	54	3.12	0.69	0.83	0.41
หญิง	184	3.05	0.54		

$P > .05$

ตารางที่ 53 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ชายและหญิง มีคะแนนความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า
ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	75	2.98	0.65	2.88	0.04
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	160	2.80	0.69		
มากกว่า 40 - 50 ปี	34	2.79	0.57		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	12	3.28	0.56		
รวม	281	2.86	0.67		

$P < .05$

ตารางที่ 54 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง แตกต่างกัน โดยครู/อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 30-40 ปี น้อยที่สุด

ตารางที่ 55

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	74	3.00	0.08	2.44	0.07
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	155	2.97	0.06		
มากกว่า 40 - 50 ปี	33	2.86	0.14		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	12	3.52	0.14		
รวม	274	2.99	0.75		

P > .05

ตารางที่ 55 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	70	3.23	0.07	0.60	0.62
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	143	3.17	0.05		
มากกว่า 40 - 50 ปี	32	3.08	0.11		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	9	3.28	0.74		
รวม	254	3.18	0.04		

$P > .05$

ตารางที่ 56 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าอายุของครู/อาจารย์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 30 ปี	66	3.11	0.55	0.99	0.40
ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	135	3.04	0.59		
มากกว่า 40 - 50 ปี	28	2.98	0.56		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	9	3.31	0.51		
รวม	238	3.06	0.57		

P > .05

ตารางที่ 57 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 58

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	2.89	0.62	0.19	0.90
ปริญญาตรี	245	2.87	0.68		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.33	0.79		
รวม	281	2.86	0.40		

P > .05

ตารางที่ 58 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 59

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	2.96	0.67	0.21	0.89
ปริญญาตรี	238	2.99	0.76		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.33	0.79		
รวม	273	2.99	0.75		

P > .05

ตารางที่ 59 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 60

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.09	0.59	0.39	0.76
ปริญญาตรี	219	3.19	0.59		
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.50	0.47		
รวม	253	3.18	0.59		

$P > .05$

ตารางที่ 60 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 61

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน กับคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.00	0.57	0.13	0.94
ปริญญาตรี	206	3.07	0.58		
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.33	0.79		
รวม	238	3.06	0.57		

P > .05

ตารางที่ 61 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	116	2.89	0.65	0.50	0.68
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	63	2.88	0.75		
มากกว่า 10 - 15 ปี	60	2.77	0.71		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	42	2.90	0.53		
รวม	281	2.86	0.67		

$P > .05$

ตารางที่ 62 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	112	2.97	0.73	0.65	0.58
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	61	3.04	0.75		
มากกว่า 10 - 15 ปี	61	2.90	0.82		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	40	3.09	0.69		
รวม	274	2.99	0.75		

P > .05

ตารางที่ 63 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 64

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม กับประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	106	3.21	0.57	0.50	0.68
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	55	3.21	0.61		
มากกว่า 10 - 15 ปี	55	3.13	0.71		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	38	3.11	0.42		
รวม	254	3.18	0.59		

$P > .05$

ตารางที่ 64 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 65

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน กับประสพการณ์

ประสพการณ์	จำนวน	Mean	S.D.	F	P
น้อยกว่า 5 ปี	101	3.09	0.57	0.27	0.85
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	51	3.07	0.57		
มากกว่า 10 - 15 ปี	51	3.02	0.66		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	35	3.01	0.46		
รวม	238	3.06	0.57		

$P > .05$

ตารางที่ 65 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ที่มีประสพการณ์แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ครู/อาจารย์ที่มีประสพการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน

ตารางที่ 66

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคณาจารย์ตนเอง
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t
ผู้บริหาร	59	3.45	0.61	
ครู/อาจารย์	281	2.86	0.67	6.20

$P < .01$

ตารางที่ 66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคณาจารย์ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาคณาจารย์ตนเองมากกว่าครู/อาจารย์

ตารางที่ 67

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t
ผู้บริหาร	59	3.52	0.67	5.01
ครู/อาจารย์	274	2.99	0.75	

P < .01

ตารางที่ 67 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะและ
ความสามารถเฉพาะหน้าที่มากกว่าครู/อาจารย์

ตารางที่ 68

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t
ผู้บริหาร	58	3.72	0.54	6.33
ครู/อาจารย์	254	3.18	0.59	

$P < .01$

ตารางที่ 68 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มากกว่าครู/อาจารย์

ตารางที่ 69

แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์
ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะ
และความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t
ผู้บริหาร	55	3.59	0.53	6.17
ครู/อาจารย์	238	3.06	0.57	

$P < .01$

ตารางที่ 69 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีคะแนนความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร
มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน มากกว่าครู/อาจารย์

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านนั้น แบ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 63 โรงเรียน มีผู้บริหาร 126 คน และกลุ่มครู/อาจารย์ 2,769 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,895 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมา 32 โรงเรียน โดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 360 คน เป็นผู้บริหาร 64 คน ครู/อาจารย์ 296 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check-list) เกี่ยวกับข้อมูลแสดงภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีจำนวน 8 ข้อ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ มีจำนวน 8 ข้อ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มีจำนวน 15 ข้อ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ข้อ

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความคิดเห็นของครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน จะต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทั้งหมดตั้งกล่าวใช้โปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับภูมิหลัง ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานศึกษา ด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ และด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม

ตอนที่ 1 และ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพภูมิหลัง และสถานศึกษา ในด้านการปฏิบัติงานกับสิ่งอำนวยความสะดวกของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน พบว่า เป็นหญิงมากกว่าชาย และเป็นครู/อาจารย์มากกว่าผู้บริหาร ผู้ตอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีคุณวุฒิปริญญาตรี ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีการคัดเลือกครูสอนดีเด่นมีมากกว่า มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ผู้บริหารและครู/อาจารย์ที่ปฏิบัติงานหรือทำการสอนต่อสัปดาห์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 21-30 คาบ

ในระหว่างปีการศึกษา 2533-2535 ผู้บริหารและครู/อาจารย์ เคยได้รับการอบรมด้านวิชาการในสถานศึกษามีเอกสารไม่เพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ใช้

ผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรว่า ควรมีการอบรมสัมมนา นิเทศภายใน-ภายนอก เชิญวิทยากรมาบรรยาย ส่งศึกษาต่อ ดูงาน หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ให้ทันเหตุการณ์ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรอย่างเพียงพอ เอาใจใส่ ฟังความคิดเห็น และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้เต็มที่ และควรให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษา

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาภายใน-ภายนอก ไปเยี่ยมชม และไปศึกษาต่อ สถานศึกษาควรมีเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยให้เพียงพอกับความต้องการ มีการพัฒนาเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ตลอดเวลา ติดตามผลการใช้ให้สม่ำเสมอ บุคลากรต้องเพียงพอตรงกับความต้องการ และความสามารถของบุคคล จำนวนนักศึกษาในแต่ละชั้นเรียนควรพอเหมาะ มีการแนะแนวการศึกษา การเป็นครูควรทำด้วยใจรัก ควรมีอิสระการทำงาน และต้องมีประสบการณ์การสอนมาก่อน

ตอนที่ 3 ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 1 ข้อ คือการให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด การให้ครู/อาจารย์ในสถานศึกษาปรับปรุงวิธีสอนอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด การนำความรู้จากการอบรม/สัมมนาการศึกษาต่อ มาปรับปรุงการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา การมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการเห็นความสำคัญในการประชุม สัมมนา/อบรม การยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน มีคะแนนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา และด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือการตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา นอกนั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานด้วยการเข้าห้องสมุดหรือศูนย์วิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 4 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรื่องการปฐมนิเทศครอบครัวของนักศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ

งานของบุคลากรในสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อีก 4 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยปานกลาง เรื่อง การมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรื่องการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการช่วยให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เรื่องการ ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา และเรื่องความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัด โดยการเยี่ยมชม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการ ทัศนศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านมีคะแนนรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่กับด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม มีคะแนนอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา คุณภาพตนเองว่า โรงเรียนเอกชนมักมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณการใช้จ่าย การขาด บุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี และควรให้มีเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ให้ หลากหลายตรงความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พบว่า โรงเรียนเอกชนขาดงบประมาณในการดำเนินการต่างๆ เพราะเป็นองค์กรเล็ก บุคลากรน้อย จึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่และพฤติกรรม พบว่า ควรมีการ สนับสนุนครู/อาจารย์ ให้เข้ารับการอบรมมาก ๆ โดยอบรมจรรยาบรรณและทำที่ บุคลิกภาพ แต่ละบุคคลให้เพียงพอ ตรงสายงาน อบรมวันหยุด และพัฒนาขวัญกำลังใจ

เมื่อพิจารณาเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของครู/อาจารย์ ผล การวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรื่องในสถานศึกษาได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่เป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด เรื่องสถานศึกษาได้จัดเชิญบุคลากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู/อาจารย์ มีคะแนนเฉลี่ย รองลงมา และเรื่องการโยกย้ายหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประสิทธิภาพของ บุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ โดยภาพ รวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องการมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทาง วิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม โดยภาพ รวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

การพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง พบว่าควรมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม หรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ควรเพิ่มงบประมาณตามลักษณะความต้องการจำเป็นเพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน เอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ จะได้เพียงพอ ทันสมัย และขยายห้องสมุดได้ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ควรเตรียมสื่อ อุปกรณ์ ตำราให้เพียงพอ พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นปัจจุบัน บอกที่มาของสื่อและให้เวลาผลิตสื่อ ควรสนับสนุนให้ทุนอบรมสัมมนา ค้นคว้า นิเทศทั้งภายใน-ภายนอก จะทำให้มีขวัญกำลังใจ และขาดแคลนงบประมาณ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ผู้บริหารกับบุคลากรทำงานร่วมกัน ทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริง เกิดความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร จะได้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรต่อไป รองลงมาคือให้มีการอบรมสัมมนา นิเทศภายใน-ภายนอก จากผู้ชำนาญเฉพาะสาขา จะได้นำผลมาปรับปรุงการทำงาน

สรุปได้ว่าทั้งผู้บริหารและครู/อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่า มีการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน โดยมีการพัฒนาด้านเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านการพัฒนาทักษะ และความสามารถเฉพาะหน้าที่ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง และเสนอแนะว่าควรสนับสนุนให้มีการอบรม มีจรรยาบรรณ ทำที่ บุคลิกภาพให้เพียงพอ เอกสารให้พอกับความต้องการ ปัญหาโรงเรียนเอกชนมักขาดงบประมาณและบุคลากรที่มีความสามารถ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู/อาจารย์ ตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม โดยจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นเพศชายและเป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารชายและหญิงที่มีอายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่ และพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า ครู/อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ครู/อาจารย์ชายและหญิงที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครู/อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง มากที่สุด อายุน้อยกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา และอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และครู/อาจารย์ที่เป็นชายและหญิงที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ไม่แตกต่างกัน และครู/อาจารย์ชายและหญิงที่มีอายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ประเด็นสำคัญและน่าสนใจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. จากผลการวิจัยการศึกษานุมิตหลัง และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ตอบแบบสอบถาม 354 คน เป็นหญิงมากกว่าชาย เป็นครู/อาจารย์มากกว่าผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มีคุณวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด สถานศึกษาที่ไม่มีการพิจารณาคัดเลือกครูสอนดีเด่น มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ผู้บริหารและครู/อาจารย์ที่ปฏิบัติงานหรือทำการสอนต่อสัปดาห์ 21-30 คาบ ในระหว่างปีการศึกษา 2533-2535 ผู้บริหารและครู/อาจารย์ได้รับการอบรม สถานศึกษามีเอกสารไม่เพียงพอมากกว่า และที่มีเอกสารเพียงพอมีเอกสารตรงกับความต้องการมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู/อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้รับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเพียงพอ เห็นได้จากบุคลากรกำลังอยู่ในวัยทำงาน มีคุณวุฒิพอเหมาะ แต่มีประสบการณ์การสอนน้อย ดังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชูชัย รัตนกัญญะพงษ์ พบว่า "การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสอนยังอยู่ในระดับน้อย"¹ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนาภรณ์ ศิวะบวร พบว่า "โรงเรียนเอกชนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เมื่อครูมีผลงานดีเด่นได้รับการยกย่องชมเชย และมอบสิ่งตอบแทน แต่ไม่มีการคัดเลือกครูสอนดีเด่น"² สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนพิศ นรเดชาพันธ์ พบว่า "การพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนผู้มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี มีความรู้น้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป"³ เป็นเพราะ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาซึ่งเป็นของเอกชน และต้องใช้งบประมาณของเจ้าของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว เงินช่วยเหลืออื่นๆ ไม่มี ย่อมจะมีการพัฒนาในแต่ละด้านไม่เพียงพอแน่นอน ดังที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ พบว่า

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ยังไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพครู โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคุณภาพครูไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่องงบประมาณสำหรับการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูมีไม่เพียงพอ⁴

ลักษณะดังกล่าวจึงทำให้สถาบันทางการศึกษาของเอกชนไม่พัฒนาเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีความชำนาญการ ดังที่ บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์ ได้กล่าวว่า

ปัญหาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาคืออัตราเข้าออกของครูค่อนข้างสูง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีรายได้หลักมาจากค่าธรรมเนียมการเรียนการสอน และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่ค่อยพอในการดำเนินการ และเศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ค่าธรรมเนียมค้างชำระมีแนวโน้มสูง ทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ยาก เพราะขาดแคลนด้านการเงิน ทำให้โรงเรียนขาดความพร้อมด้านการเรียนการสอน ด้านอุปกรณ์ ด้านครูผู้สอนที่ชำนาญการอย่างจริงจัง ทำให้มีผลกระทบต่อการขยายกิจการบริหาร และการพัฒนาบุคลากร จนถึงคุณภาพทางการศึกษา⁵

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พา ไชยเดช พบว่า "การบริหารโรงเรียนราษฎร์ (เอกชน) ยังมิได้ดำเนินไปตามหลักและเหตุผลเท่าที่ควร อาชีพครูโรงเรียนราษฎร์ (เอกชน) ไม่มีความมั่นคงพอ ปัญหาการลาออกจากงานของครูโรงเรียนราษฎร์ (เอกชน) ก็ยังคงอยู่ต่อไป"⁶ และจากการที่ผู้วิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนปัจจุบันนี้ยังคงมองเห็นสภาพดังกล่าวแล้วคงอยู่ ถึงแม้ว่าฐานะของครูโรงเรียนเอกชนจะดีขึ้นมากแล้วก็ตาม เป็นเพราะโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีเจ้าของคนเดียว การบริหารยึดหลักอัตตาธิปไตย และรัฐเองก็ไม่ได้แก้ปัญหาดังกล่าวให้ชัดเจน ยังคงให้ฐานะของครูโรงเรียนเอกชนเปรียบเหมือนประชาชนอันดับ 2 ของประเทศเสมอมา เป็นเหตุให้โรงเรียนเอกชนไม่พัฒนาในด้านต่าง ๆ เท่าที่ควรจะเป็น และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แม้แต่สถาบันการศึกษาของรัฐเอง จากผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีดลรัศมี พบว่า "ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูลำปาง มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์น้อยครั้ง"⁷ แต่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ดังที่ ภิญญู สารธร กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียนโดยเฉพาะว่า

ครูแม้จะมีความสามารถดีแต่เพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีก็ทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็กลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรอื่นเสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังกำลังใจเกิดขึ้นมาใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้⁸

ดังนั้นบุคลากรทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรไว้สอดคล้องตรงกันว่า ควรให้มีการอบรมสัมมนา นิเทศทั้งภายใน-ภายนอก เชิญวิทยากรมาบรรยาย ส่งศึกษาต่อ ดูงาน จัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการเสริมความรู้ให้ทันเหตุการณ์และทันสมัย มีมากที่สุด และผู้บริหารต้องสร้าง/พัฒนาขวัญกำลังใจให้เพียงพอ เอาใจใส่ พยายามเข้าใจจิตใจของครู/อาจารย์ เปิดโอกาส รับฟัง ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดความรัก ความผูกพัน ให้ความเสมอภาค ความเป็นธรรม พิจารณาความชอบอย่างยุติธรรม ให้คำแนะนำอย่างจริงใจรองลงมา และผู้บริหารควรมีมโนขันธ์ที่ดี รู้จักวางแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ถ่ายทอดความรู้อย่างไม่ปิดบัง ให้มีเอกสาร ตำรา สื่อ อุปกรณ์ให้ทันสมัยเพียงพอกับความต้องการเป็นข้อเสนอแนะอันดับที่สาม ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับ อรรถนิทร์ กุลประภา กล่าวว่า "กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือ ปรุมนิเทศ/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/สังเกตวิธีการทำงาน"⁹ สุทธิพงษ์ เจริญพจน์ กล่าวว่า

กระบวนการพัฒนาบุคลากร ทำได้หลายวิธี เช่น ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การปรุมนิเทศ ส่งฝึกอบรม จัดประชุมสัมมนา จัดเอกสารให้เพียงพอ จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอ นิเทศภายใน ให้เป็นสมาชิกชมรมหรือสมาคม วิชาชีพ บำรุงขวัญกำลังใจ มีการยอมรับ มีความเข้าใจ¹⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาบุคลากรเป็นไปในทางบวก และเห็นว่ามีคามจำเป็นที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ จึงปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ดังสอดคล้องกับคำกล่าวของ Rensis Likert ว่า "วิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากร คือ การประชุมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือ การสัมมนาทางวิชาการ การปรับปรุงหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงาน"¹⁶ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า "การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ เห็นควรได้รับการสนับสนุนให้มากที่สุด"¹⁷ สุทธิพงษ์ เจริญพจน์ กล่าวว่า "การประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยายทางวิชาการ ศึกษาตงานทั้งในและนอกประเทศ การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญรองลงมาจากกรณีพิเศษทางการศึกษาภายใน"¹⁸ ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ กล่าวว่า

การประชุมพิเศษ การสัมมนา การดูงาน การฝึกอบรม หรือประชุมปฏิบัติการ การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จัดสัปดาห์ทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการจัดกิจกรรมทางวิชาการต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก¹⁹

แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม ผลที่ได้รับคือการพัฒนาคุณภาพตนเองของแต่ละบุคคลนั่นเอง

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พบว่า จัดอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทางบวกต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่สอดคล้องกับ Jerry G. Guff กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเจตคติต่าง ๆ ในการเรียนการสอน"²⁰ Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร เป็นขบวนการในการให้การฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การนั้น คือการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ"²¹ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวสรุปว่า "การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการทำงานอันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น"²² การพัฒนาบุคลากรทางด้านพัฒนาทักษะ ทำให้บุคลากรแต่ละองค์หรือหน่วยงานพัฒนาตนเองเป็นไปในทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ก้าวหน้าต่อหน่วยงานนั้น ดังที่สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมลิน ที่เชื่อว่า "การพัฒนานั้น เพื่อ มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น"²³

ด้านการพัฒนาเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม พบว่า จัดอยู่ในระดับปานกลาง เรื่อง การเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู/อาจารย์ เป็นไปในทางบวก โดยเห็นว่าการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างยิ่ง และได้ปฏิบัติอยู่แล้วในระดับมาก สอดคล้องกับ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรมี โอกาส
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและยกระดับ
คุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยการปฐมนิเทศ/อบรม/ประชุม/สัมมนา/เผยแพร่
ข่าวสาร/จัดนิทรรศการ/ศึกษาดูงาน²⁴

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะ
หน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม จัดอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการพัฒนาคุณภาพ
ตนเอง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านเป็นอย่างมาก โดยได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก 2 ด้าน และปฏิบัติอยู่ใน
ในเกณฑ์ปานกลางด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ดังที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ น้อย สุปิงคลัด
พบว่า "การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น อาจารย์ฝ่ายบริหารมี
การปฏิบัติอยู่ค่อนข้างมาก"²⁵ สัตยา สุรพันธ์ พบว่า "ฝ่ายบริหารในวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง
ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง"²⁶ ธงชัย มาศสุวงศ์ พบว่า
"ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในภาคใต้ สนใจและได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเกณฑ์
สูง"²⁷ ชูชาติ ลิธิสุวรรณโชติ พบว่า "กลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนของมูลนิธิกราดา คณะเซนต์
คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติกันอยู่ในระดับมาก"²⁸

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง พบว่า จัดอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องให้ตระหนักถึงความจำเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และให้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ จัดอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพตนเอง และปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลางกับเกณฑ์มาก 2 เรื่องดังกล่าว แสดงว่าปฏิบัติอยู่แล้วค่อนข้างมาก เพราะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ความรอบรู้ ทันสมัยต่อเหตุการณ์ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล พบว่า "กลุ่มผู้บริหารในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประชุม นิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ"²⁹ Rensis Likert ได้กล่าวไว้ว่า "การประชุม/การประชุม/การประชุม/การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน การยอมรับความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า มีบรรยากาศดี มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร"³⁰ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม เขตกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาบุคลากรอยู่แล้ว ดังที่สมาน รังสิโยภรณ์ ได้กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน"³¹ สำราญ ถาวรยุศน์ ได้เสนอว่า "การพัฒนาบุคคล คือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนไปตลอดชีวิต"³² วัฒนา สุตรสุวรรณ เสนอความเห็นว่ "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานและกรรมวิธีในการพัฒนาบุคคล ได้แก่ เพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทัศนคติ และประสบการณ์"³³

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พบว่าจัดอยู่ในระดับมาก มีเพียง 4 เรื่องที่จัดอยู่ในระดับมาก คือเรื่องการประชุม/การประชุมให้มีความรอบคอบคลุ่ลสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เรื่องการนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา การศึกษาต่อ มุขปรับปรุงการทำงาน เรื่องสถานศึกษามีการจัดหาเอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล เรื่องสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครู/อาจารย์ ได้ค้นคว้าสิ่งใหม่หรือผลิตเอกสารเพื่อประโยชน์แก่การเรียนการสอน นอกนั้นอีก 4 เรื่องจัดอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ด้านการเพิ่มทักษะและความสามารถเป็นอย่างยิ่ง จึงมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเฉพาะการประชุม/การประชุม

การนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา/การศึกษาต่อ มาปรับปรุงการทำงาน และการจัดหาคู่มือ เอกสาร อุปกรณ์ การค้นคว้าสิ่งใหม่เป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่แล้วอยู่ในเกณฑ์มากอยู่แล้ว โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภท วิทยาลัยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ย่อมมีการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ ดังที่ได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ชาญชัย วไลรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ว่า "การปฐมนิเทศเป็นการฝึก อบรมเบื้องต้นให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปในเวลาอันสั้นที่สุด ช่วยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ" ³⁴ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า

การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยทั่วไปมีกำหนดกฎเกณฑ์เป็นอย่างดี มีความสามารถเหมาะสม และเพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น จำเป็นต้อง จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดการปฐมนิเทศ ให้ศึกษาหาความรู้จาก เอกสารอื่นๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน-ภายนอก เพื่อเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ให้กว้างขวางขึ้น ³⁵

Herbison and Mayers อ้างโดย ภิญโญ สาธร ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากร" ³⁶ ชารี มณีศรี มี ความเห็นว่า "การพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการที่ส่งเสริม เสริมสร้าง และพยายามปรับปรุง ให้ดีขึ้น ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน ตลอดจนจัด ให้มีการเพิ่มทักษะและประสบการณ์" ³⁷

ด้านการพัฒนาเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม พบว่า จัดอยู่ในระดับมาก มีเพียง 2 เรื่องที่จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือเรื่องการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา และเรื่อง การให้ความสนใจงานนิเทศการที่หน่วยงานอื่นจัด โดยการเยี่ยมชม ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม เป็นอย่างมาก จึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังสอดคล้องกับ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเสริมสร้างในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ" ³⁸ ชารี มณีศรี กล่าวสรุปว่า "การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมโดยการเน้นการปรับปรุงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน" ³⁹ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัยกรรม เขตกรุงเทพ

มหานคร ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านเจตคติ ทักษะและพฤติกรรมเป็นอย่างยิ่ง จึงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าได้สนองตอบความต้องการของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จัดอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครู/อาจารย์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน และได้ปฏิบัติอยู่แล้วในระดับปานกลาง ดังที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธงชัย มาศสุพงศ์ ซึ่งพบว่า "นักวิชาการของวิทยาลัยครูในภาคใต้ สนใจการพัฒนาบุคลากรระดับปานกลาง"⁴⁰ ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ พบว่า "กลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า มีความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก"⁴¹

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง พบว่าจัดอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ครู/อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทางบวก จึงมีความคิดเห็นว่าในสถานศึกษาได้ปฏิบัติอยู่แล้วในเกณฑ์ปานกลาง ดังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธงชัย มาศสุพงศ์ พบว่า "กลุ่มนักวิชาการมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูภาคใต้ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง"⁴² สัณญา สุรพันธ์ พบว่า "กลุ่มนักวิชาการเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูเขตกรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง"⁴³

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พบว่า จัดอยู่ในระดับปานกลาง และเรื่องการมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการจัดอยู่ในระดับน้อย ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพณิชยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ การมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการ ดังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธงชัย มาศสุพงศ์ พบว่า "กลุ่มนักวิชาการเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูภาคใต้ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง"⁴⁴ สัณญา สุรพันธ์ พบว่า "กลุ่มนักวิชาการเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูเขตกรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง"⁴⁵ และชูชัย รัตนบุญญพงษ์ พบว่า "กลุ่มอาจารย์เห็นว่าพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเขียนบทความและตำรา อยู่ในระดับน้อย"⁴⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทนิตยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาบุคลากรด้านนี้อยู่พอสมควร ทั้งที่เป็นโรงเรียนของเอกชน

ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม พบว่าจัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และจัดอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง ได้แก่ การเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทนิตยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในเรื่องการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติอยู่มาก ดังสอดคล้องกับ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า "กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือการปฐมนิเทศ/การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา และการเผยแพร่ข่าวสาร ศึกษาตงาน"⁴⁷ วัฒนา สุตรสุวรรณ กล่าวว่า "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสอนหรือให้การศึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือฝ่ายหนึ่งจะต้องสอนและอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเรียนรู้"⁴⁸ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย มาศสุพงศ์ พบว่า "กลุ่มนักวิชาการเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูภาคใต้ ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง"⁴⁹

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์มาก เรื่องการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม นอกนั้นมีความเห็นตรงกับครู/อาจารย์ที่เห็นว่ามีปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกเรื่อง

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ผู้บริหารเห็นว่ามีปฏิบัติอยู่จริงในระดับมาก เรื่องการปฐมนิเทศให้เนื้อหา มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา/การศึกษาต่อ มาปรับปรุงการทำงาน การจัดหาเอกสาร คู่มือ อุปกรณ์ไว้เพื่ออำนวยความสะดวก การให้ครู/อาจารย์ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์การเรียนการสอน นอกจากนี้เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนครู/อาจารย์เห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่จริง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ผู้บริหารเห็นว่ามีปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์มาก ยกเว้นเรื่องการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการทัศนศึกษา และการให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่นจัด โดยการเยี่ยมชม มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนครู/อาจารย์มีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นเรื่องการเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก

การวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ดังนี้

ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง พบว่าผู้บริหารเสนอแนะว่า โรงเรียนเอกชนทั่วไป มักมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณการใช้จ่าย ทำให้เศรษฐกิจไม่ดี ขาดบุคลากรที่มีความสามารถมีมากที่สุด ส่วนครู/อาจารย์เสนอแนะว่า ควรสนับสนุนให้มีคุณภาพและความรับผิดชอบ ด้วยการให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมมีมากที่สุด ให้เพิ่มงบประมาณเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสื่อ อุปกรณ์ ตำรา รองลงมา และควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัล ลงโทษ สอนให้น้อยลงถ้ามีหน้าที่อื่น ข้อเสนอแนะที่ค้นพบดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู/อาจารย์ ต่างก็มีความคิดเห็นว่าการให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ สอดคล้องกัน แต่โดยตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นชัดเจนว่า โรงเรียนเอกชนทั่วไปมักมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณการใช้จ่าย จึงไม่สามารถพัฒนาบุคลากรให้เต็มที่ตั้งที่มีความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์ ว่า "ปัญหาโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ปัญหาทางการเงิน การเงินมักไม่ค่อยพอใช้จ่ายในการดำเนินการ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อุปกรณ์ คุณภาพทางการศึกษา และรัฐบาลเรียกบรรจุครูตลอดทั้งปี"⁵⁰ ยนต์ ชุ่มจิต กล่าวว่า "ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น นิเทศ อบรม สัมมนา ดูนานศึกษาต่อ และสวัสดิการอื่น"⁵¹ อรพินทร์ กุลประภา พบว่า "ในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน เวลาไม่อำนวยเพราะมีการสอน 2 ผลัด ขาดความสนใจอย่างจริงจังจากผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน"⁵²

มาลี วิชัยกุล พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปี 2526 รวม 13 แห่ง มีปัญหาและอุปสรรค โดยกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความเพียงพอของกำลังคนและความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนครู/อาจารย์ พบว่าขาดแคลนด้านงบประมาณ กำลังคน วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของหนังสือ คู่มือทางด้านอาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ⁵³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารเสนอแนะว่า โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรเล็ก มีบุคลากรน้อย ขาดงบประมาณการดำเนินการต่าง ๆ จึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร มีมากที่สุด ส่วนครู/อาจารย์เสนอแนะว่า ให้เตรียมสื่อ อุปกรณ์ ดำเนินการให้เพียงพอ และพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือให้สนับสนุนให้ทุนศึกษาต่ออบรม สัมมนา ค้นคว้า นิเทศภายใน-ภายนอก จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และโรงเรียนเอกชนขาดงบประมาณ ข้อเสนอแนะที่ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร และครู/อาจารย์ มีความคิดเห็นตรงกัน คือต้องให้มีการพัฒนาและได้รับการพัฒนา แต่โรงเรียนเอกชนขาดงบประมาณดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นุญรอด นุญศรีสัมฤทธิ์ ว่า "โรงเรียนเอกชนมีปัญหาด้านการเงิน มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร"⁵⁴

ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม พบว่าผู้บริหารเสนอแนะว่า ควรสนับสนุนครู/อาจารย์ให้เข้ารับการอบรมมาก ๆ ให้ตรงกับสายงาน ควรอบรมวันหยุดหรือปิดภาคเรียน เป็นการพัฒนาดตนเอง และเกิดขวัญกำลังใจ รองลงมาคือ การโยกย้ายหน้าที่ให้ขึ้นกับกฎเกณฑ์ ส่วนครู/อาจารย์เสนอแนะว่า ผู้บริหารกับบุคลากรควรทำงานร่วมกัน ทำให้ทราบปัญหาแท้จริง เกิดความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังและยอมรับความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป มีมากที่สุด รองลงมาให้มีการอบรมสัมมนา เยี่ยมชม นิเทศ ภายใน ภายนอก ข้อเสนอแนะที่ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและครู/อาจารย์ มีความเห็นตรงกันคือ เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และควรมีการพัฒนาบุคลากร ดังคำกล่าวของ สมาน รังสิโยภรณ์ ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ อุบนิสัย ทักษะคิดและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ"⁵⁵

สรุปได้ว่าข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านนั้น ต่างก็เห็นความสำคัญและปรารถนาให้มีการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง แต่มีปัญหาและอุปสรรคพอประมวลได้เป็น 4 MS คือ Money Man Management Material ดังที่สอดคล้องกับคำกล่าวของ พันัส ทันทาคินทร์ อ้างโดย เสริมพงษ์ วิชาวิน ว่า "4 องค์ประกอบดังกล่าวนี้ เป็นพื้นฐานการบริหารทั่วไป"⁵⁶ การบริหารทุกด้านส่งผลสู่การพัฒนาบุคลากรด้านใดด้านหนึ่งเสมอไป ดัง เมธี บิลันธนาพันธ์ กล่าวว่า "การงบประมาณ หรือการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนางาน หากผู้บริหารหย่อนในเรื่องดังกล่าว ก็จะทำให้การดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย"⁵⁷

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ให้ความเห็นว่า "ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องพิจารณา ได้แก่ การทำงานประมาณการควบคุมการใช้จ่าย การใช้วัสดุอุปกรณ์"⁵⁸

Campbell และคณะ กล่าวว่า "ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนใจเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ"⁵⁹

ดังนั้นสถานศึกษาได้ก็ตามถ้างบประมาณพร้อม ผู้บริหารวางแผนงานชัดเจน เอาใจใส่ ควบคุมรายจ่าย และให้ความสนใจบุคลากร หน่วยงานนั้นๆ ก็จะประสบความสำเร็จเจริญยิ่ง ๆ ขึ้น

5. จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และ ประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ทุกๆ องค์การ ทุกเพศ ทุกวัย ทุกคุณวุฒิ และทุกประสบการณ์ พร้อมจะพัฒนาตนเองตลอดเวลาลงถ้ามีโอกาส ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน เชื่อว่า "การพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น"⁶⁰

6. จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ เฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และ ประสบการณ์ พบว่าครู/อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครู/อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาคุณภาพตนเองต่างกัน โดยอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสมควรพัฒนาคุณภาพตนเองมีมากที่สุด รองลงมา อายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 30-40 ปีมีน้อยที่สุด และความคิดเห็นในด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ด้านการพัฒนาเจตคติ ทักษะ และพฤติกรรม ครู/อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รวมทั้งครู/อาจารย์ที่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ย่อมมีความรู้ลึกกว่าตนจะตามการพัฒนาต่าง ๆ ไม่ทันต่อเหตุการณ์แล้ว จึงคิดว่าสมควรพัฒนาตนเองในด้านและวิธีการต่าง ๆ ให้มากที่สุด พอ ๆ กับครู/อาจารย์ที่มีอายุ

น้อยกว่า 30 ปี ที่มีความคิดเห็นว่าจะพัฒนาตนเอง รองลงมาอาจจะเป็นเพราะเป็นวัยที่เพิ่งผ่านการศึกษาเล่าเรียนมาไม่นาน และภาระทางครอบครัวก็ยังไม่ มี จึงคิดว่าสมควรจะมีการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด และครู/อาจารย์ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ที่ต่างกัน ก็ไม่ เป็นอุปสรรคหรือปัญหาต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพียงแต่ถ้ามีวัยที่แตกต่างกันย่อมจะมี ความพร้อมในการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน ทุกตัวบุคคลมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทุกๆ วิธีที่มีโอกาส ดังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พชรินทร์ จำรูญโรจน์ กล่าวสรุปผลว่า "ผู้บริหาร ตลอดจนอาจารย์ทั้งที่มีวุฒิแตกต่างกัน และที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ไม่ ปรากฏความแตกต่างกัน"^{๕1} ดังที่ อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่า "การพัฒนามนุษย์จำเป็นต้อง พัฒนาตลอดเวลา ด้วยการเริ่มพัฒนาตนเอง พัฒนาเทคนิค ความรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น คนที่ เหนื่อยชาอยู่จะได้แรงตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง"^{๕2}

สรุปผลได้ว่า ทั้งผู้บริหารและครู/อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านการ พัฒนาคุณภาพตนเองของครู/อาจารย์ที่มีความคิดเห็น ว่า อายุทำให้ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรต่างกัน แสดงว่าสิ่งดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ แม้ว่าต่างเพศ ต่างวัย ต่างวุฒิ และต่างประสบการณ์ แต่ต่างก็มีความต้องการการพัฒนาทุก ๆ ด้านเหมือนกัน เพียงแต่โอกาส ภาวะ และความพร้อมในการ ได้รับการพัฒนาการไม่เท่ากัน

7. จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารกับ ครู/อาจารย์ หรือระหว่างตำแหน่งผู้บริหารกับตำแหน่งครู/อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ทั้งที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และตำแหน่งครู/อาจารย์ มีความคิดเห็น แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความ รับผิดชอบบทบาทและหน้าที่ต่างกัน ย่อมมีมุมมองที่ต่างกัน ดังที่ เสริมพงษ์ วิภาวิน กล่าวว่า

ด้านการบริหารบุคคล และด้านอำนวยการสั่งการ ผู้บริหารและครู/อาจารย์มี ความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครู/อาจารย์ ทั้งนี้ เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหาร และครู/อาจารย์อยู่ใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน ครู/อาจารย์มีบทบาทในการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เป็นผู้สั่งการ และตัดสินใจในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน^{๕3}

การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางาน เพิ่มคุณภาพ และพัฒนา กำลังคน

สรุปผลการวิจัยทั้งหมดพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ทุกหน่วยงานต้องการ พัฒนาการด้านต่าง ๆ ทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับโอกาส ขึ้นอยู่กับการบริหารขององค์กรนั้น และขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับงบประมาณ แผนงาน และผู้วิจัยเองมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนมากมีการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ด้วยการจัดประชุม นิเทศการสอน อบรม/สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นประจำในแต่ละปีการศึกษา ดังที่ เสริมพงษ์ วิภาวิน พบว่า

ผู้บริหาร และครู/อาจารย์ ขาดการวางแผนงานหรือวางแผนงานน้อย จัด องค์กรไม่เหมาะสม แบ่งสายงานไม่ถูกต้อง ครูคนเดียวทำงานหลายหน้าที่ ขาด ความรู้ ไม่ได้รับการอบรม นิเทศ ไม่มีวิทยุของความเป็นครู ขาดความเป็น ธรรมในหมู่คณะ คำสั่ง ไม่ชัดเจนซ้ำซ้อน กำกวม ขาดการประสานงาน ขาด ความร่วมมือ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ หรือการแก้ปัญหาาร่วมกัน วัสดุอุปกรณ์ ไม่ทันสมัย รายงานผลงานล่าช้า ละเลยการรายงานผล งบประมาณไม่เพียงพอ หรือมีน้อย ขาดความสอดคล้องในนโยบาย ทำให้ขาดความสมดุล วัสดุอุปกรณ์หรือ เครื่องมือในการศึกษาไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดการติดตามผลงาน ใช้งบ งบประมาณไม่เป็นไปตามแผนใช้เงินเกินงบประมาณ⁶⁴

วิรัตน์ คันธารัตน์ กล่าวว่า "ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำหนดงาน และทำ กิจกรรมล่วงหน้า จัดประชุมตามความจำเป็น จัดระเบียบวาระการประชุมให้รัดกุม ประชุม วางแผนปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ส่งเจ้าหน้าที่บางตำแหน่งที่สำคัญไปอบรม เพื่อรับวิทยาการใหม่ ๆ โดยนำมาพัฒนาระบบงาน"⁶⁵

ดังนั้นเมื่อหน่วยงานใดก็ตามเมื่อมี 4 Ms ไม่พอเพียง หรือมีน้อยจะเกิดปัญหาและ อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรไปด้วยเป็นเหมือนลูกโซ่ จึงได้เรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคใหม่ ๆ ได้ดังนี้คือ ด้านงบประมาณมากที่สุด กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ การบริหารแผนและนโยบาย สื่ออุปกรณ์ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ปัญหาและ อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมี 4 ส่วน และจากปัญหาดังกล่าวทำให้เป็นแนวทางปรับปรุงการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ถูกเป้าหมายและถูกต้องยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้พบว่าความคิดเห็นของบุคคลทุกเพศ วัย คุณวุฒิ และประสบการณ์ ย่อมมีความต้องการการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตำแหน่งและวัยที่แตกต่างกันทำให้มีภาระหน้าที่ บทบาท สถานภาพต่างกัน โอกาสได้รับการพัฒนาย่อมมีความแตกต่างกัน มุมมอง และความคิดเห็นต่างกันไปด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำหรับผู้บริหาร และครู/อาจารย์ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพตนเอง ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และการให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ มีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในเกณฑ์มาก การใช้เวลาวางด้วยการเข้าห้องสมุด และการโยกย้ายหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย และเสนอแนะ ควรสนับสนุนให้การศึกษาเพิ่มเติม จัดเอกสาร ตำรา สื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอ ทันสมัย เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ได้เป็นแรงอีกแรงหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศ

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะหน้าที่ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และการมีโอกาสเขียนหรือแสดงผลงานทางวิชาการปฏิบัติน้อย เนื่องจากในระบบงานของโรงเรียนเอกชนไม่มีการประเมินผลงานทางวิชาการ มีเพียงแต่การค้นคว้าเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของแต่ละบุคคลเท่านั้น จึงควรมีการกำหนดแนวนโยบายและแผนงานจัดหางบประมาณเพื่อส่งเสริมการค้นคว้าทางวิชาการให้ชัดเจน ร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐเป็นหนทางสู่การพัฒนาประเทศต่อไป

1.3 ด้านการพัฒนาเจตคติ ทำที่และพฤติกรรม ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เรื่องการเห็นความสำคัญในการประชุม/สัมมนา/อบรม และการยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ควรสร้างขวัญกำลังใจ โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นให้อิสระทางความคิด มีการทำงานร่วมกัน และมีการประชุม/สัมมนา/อบรม อย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งผลสู่การพัฒนาเจตคติในอาชีพ เป็นการพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพัฒนาประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2.1 ควรมีการพัฒนาด้านเจตคติ ท่าที และพฤติกรรมเป็นเบื้องต้น ด้วยการกำหนดแผนการอบรมระยะยาวและต่อเนื่องให้กับผู้บริหารและครู/อาจารย์ เรื่องคุณธรรม จรรยาบรรณ ติดตามวัดผล ประเมินผลในแต่ละสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาด้านอื่น ๆ เป็นลำดับ

2.2 ให้มีการวัดผลด้านเจตคติ ท่าที และพฤติกรรม กับบุคลากรทุกฝ่ายที่เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.3 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ปลุกฝังค่านิยมและเจตคติให้บุคลากรที่มีความพร้อมในด้านสติปัญญาและความสามารถ ให้มีเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่ออาชีพครู เลือกศึกษา และประกอบอาชีพครู

2.4 เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้บุคลากรที่มีอาชีพครูหรือเกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน ให้มีสวัสดิการและฐานะทางเศรษฐกิจเท่าเทียมกับบุคลากรของรัฐทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครู/อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เพื่อทราบความก้าวหน้าของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำมาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สังกัดกองอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กับผู้บริหารและครู/อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการทั้ง 3 ฝ่าย และนำมาปรับปรุงโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั่วประเทศต่อไป

เชิงอรรถ

¹ชูชัย รัตนัญญ์, "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), น.ง-จ, 53, 55, 59, 62-63

²สุนากรณ คิวะบวร, "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), น.ง.

³ชวนพิศ นรเดชาพันธ์, "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), น.ง.

⁴พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), น.จ-ฉ.

⁵บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์, การศึกษาเอกชนในประเทศไทย (กทม. : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษากรุงเทพฯ, 2525), น. 41-44.

⁶พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), น.จ.

⁷ทิพวรรณ สัตถ์ศรี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), น. ง-ฉ, 113-115.

⁸ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กทม. : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช), น.446-447.

⁹ อธิพันธ์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), น. 20-23.

¹⁰ สุทธิพงษ์ เจริญพจน์, "การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), น. 14-55.

¹¹ ทิพานี สมบัติ, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ของกลุ่มสถานศึกษาที่ 2," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), น.ง-จ.

¹² สมาน รังสิโยภรณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กทม. : พิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2522), น. 73.

¹³ สำราญ ถาวรยุศน์, วารสารข้าราชการ (12 มิถุนายน 2518), น. 12.

¹⁴ วัฒนา สุตรสุวรรณ, ฉบับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา พิมพ์ครั้งที่ 3 (กทม. : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.), น. 51-52.

¹⁵ Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, "The Nature and Development of the Personnel Field," *Personnel Management* (Cincinnati Ohio : South-West), pp. 10-11.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁶Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York : McGraw-Hill Book, 1961), pp. 7.

¹⁷อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. จ.

¹⁸สุทธินันท์ เกลยพจน์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 70, 74-75, 124-126.

¹⁹ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, "สภาพความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, ภัคดีวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), น.49-50, 90.

²⁰Jerry G. Guff, *Toward Faculty Renewal* (California : Jossey Base, 1975) pp. 8-16.

²¹Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, "The Nature and Development of the Personnel Field," (Cincinnati Ohio : South-West) pp. 10-11.

²²อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

²³สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแบบใหม่* (ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา-การพิมพ์, 2513) น. 189.

²⁴อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

²⁵น้อย สุปิงคลัด, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, ภัคดีวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), น. ง, 51.

²⁶สัญญา สุรพันธ์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), น. ง.

²⁷ธงชัย มาศสุนงค์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู ในภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), น. ง.

²⁸ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 90.

²⁹มาลี วิชญกุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), น. ง-ฉ, 88.

³⁰Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York : McGraw-Hill Book, 1961, pp.7.

³¹สมาน รังสียกฤษณ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 73.

³²สำราญ ถาวรยุศน์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 12.

³³วัฒนา สุตรสุวรรณ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 51-52.

³⁴ชาญชัย วลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์, *การพัฒนาบุคคล* (กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), น. 161-162.

³⁵อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

³⁶Herbison and Myers, อ้างโดย ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กทม. : วัฒนาพานิช, 2519), น. 162.

³⁷ชาร์ลี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กทม.: รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2521), น.107.

³⁸อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

³⁹ชาร์ลี มณีศรี, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

⁴⁰ธงชัย มาศสุนงค์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง.

⁴¹ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 90.

⁴²ธงชัย มาศสุนงค์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง.

⁴³สัญญา สุรพันธ์, "งานบริหารการศึกษาวิทยาลัยครู ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), น. ง-ฉ, 113-115.

⁴⁴ธงชัย มาศสุนงค์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง.

⁴⁵สัญญา สุรพันธ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง-ฉ.

⁴⁶ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง-จ.

⁴⁷อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

⁴⁸วัฒนา สุตรสุวรรณ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 51-52.

⁴⁹ ธงชัย มาศสุนศ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง.

⁵⁰ บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 41-44.

⁵¹ ยนต์ ชุ่มจิต, "สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู/อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7," (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร, 2520), น. 41-44.

⁵² อรพินทร์ กุลประภา, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 20-23.

⁵³ มาลี วิษณุกุล, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. ง-ฉ.

⁵⁴ บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 41-44.

⁵⁵ สมาน รังสิโยกฤษณ์, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, น. 73.

⁵⁶ พันธ หันนาคินทร์ อ้างโดย เสริมพงษ์ วิชาวิน, "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู/อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพ ที่มื่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), น. 175.

⁵⁷ เมธี บิลันธานนท์, การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา (กทม.: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531), น. 131.

⁵⁸ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, นวัตกรรมผู้นำทางการศึกษา (กทม.: ไทยวัฒนาพานิช, 2525), น. 33.

⁶⁰ Roald F. Campbell, and other, *Introduction to Educational Administration* 3rd ed, (Boston : Allyn and Bacon, 1963), pp. 137-172.

⁶⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่อ้างมาแล้ว*, น. 189.

⁶¹ พิชรินทร์ จำรูญโรจน์, *สิ่งที่อ้างมาแล้ว*, น. จ-ฉ.

⁶² อรพินทร์ กุลประภา, *สิ่งที่อ้างมาแล้ว*, น. จ.

⁶³ เสริมพงษ์ ภิภาวิน, "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536), น. 170-176.

⁶⁴ เสริมพงษ์ ภิภาวิน, *สิ่งที่อ้างมาแล้ว*, น. 170-176.

⁶⁵ วิรัตน์ คันธรัตน์, "การใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), น. 44.

บรรณานุกรม

กุลธนา ธนพงควร. อ้างโดย ชีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. "เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม." เอกสารประกอบการเรียนเทคนิคระบบการผลิตอุตสาหกรรม.
(กทม. : สจล), 2534.

กริช อัมโภชน์. "การประชุมเชิงปฏิบัติการ." ใน ประมวลบทความการนิเทศการศึกษาปี 2520. หน้า 243 - 248 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กทม. : โรงพิมพ์ลิ้นทรี, 2520.

"การย้ายครูอาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ." วารสารกรมสามัญศึกษา 5 พฤษภาคม 2521. หน้า 21 กทม. : กระทรวงศึกษาธิการ, 2520.

กองอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สถิติครูลาออกโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กทม. : กองอาชีวศึกษา, 2535.

"คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ." การศึกษาเพื่ออาชีพของประเทศไทยในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์. กทม. : พัฒนาศึกษา, 2525.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ. กทม. : ศรีเมืองการพิมพ์, 2531.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การบริหารงานโรงเรียนเอกชน. กทม. : ครูสภาลาดพร้าว, 2531.

"คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน." เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางการเรียนการสอน. กทม. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาวี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กทม. : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2521.

ชาญชัย วลิตรังสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประสาศน์. การพัฒนาบุคคล. กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชูชัย รัตนวิทยุพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ. "สภาพความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ชวนพิศ นรเดชาพันธ์. "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนการศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กทม. : วัฒนาพานิช, 2519.

ทิพวรรณ สัตถ์ธรรม. "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ทิพานี สมบัติ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาที่ 2." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบัน. การศึกษาหาประสบการณ์หน่วยต้น
สังกัด. กทม. : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม. กทม. : โรงพิมพ์
วิทยากร, 2527.

ธงชัย มาศสุพงษ์. "งานบริการการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2519.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ. กทม. : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.

นิสิตแผนกวิชาการบริหารการศึกษา. "รายงานประกอบการเรียนวิชา Independent
Study." (อัดสำเนา), บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. หลักการบริการการศึกษาทั่วไป. เอกสารประกอบการสอนวิชาหลัก
การบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, (อัดสำเนา).

น้อย สุปิงคลัค. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยา-
นิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2518.

นิตย สัมมาพันธ์. บทความวิชาการพัฒนาการบริหารรอบสองทศวรรษรัตนโกสินทร์. กทม. :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ งานสมโภชรัตนโกสินทร์ 200 ปี, 2525.

บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. กทม. : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา,
2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประถม แสงสว่าง. คุณลักษณะของอาจารย์ใหญ่ที่ดี. เอกสารการอบรมครูใหญ่ประธานกลุ่มโรงเรียน. เล่มที่ 1 กทม. : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2519.

ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง" วารสารข้าราชการ, 8 สิงหาคม 2520.

ฝ่ายสารสนเทศ กองนโยบายและแผน สช. รายชื่อโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. กทม. : สาร 2520.

พารณ อิศรเสนาฯ. หนังสือประจำปี 2533. กทม. : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ., 2533.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518. ราชกิจจานุเบกษา 92 (6 กุมภาพันธ์ 2518).

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรปรัชญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พนัส หันนาคินทร์. อ้างโดย เสริมพงษ์ วิชาวิน. "การศึกษาคำความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียน

กทม. : โรงพิมพ์ ม.สุโขทัยการพิมพ์, 2528.

มณูญ (วงศ์นารี) พุณฤทธิ์วิทยาการ. การบริหารบุคคล. กทม. : แพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล
2517.

เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กทม. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531.

เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กทม. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2526.

ยนต์ ชุ่มจิต. "สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการ
ศึกษา 7." ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
2520.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กทม. : ศึกษาพร, 2528.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์การ." ฉบับเฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็น
ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม. : ไทยอนุเคราะห์ไทย (ม.ป.ป.).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วุฒิชัย จำนงค์. นโยบายการจัดบุคคลของของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย. กทม. : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. การเป็นผู้นำทางการศึกษา. กทม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 24 ธันวาคม 2517.

วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

วิโรจน์ สุวรรณวงศ์. "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

วารสาร ช่าวครุสภา. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กทม. : โรงพิมพ์ครุสภา ลาตพรวาว. (กุมภาพันธ์) 2533.

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. เศรษฐศาสตร์การพัฒนา. กทม. : โอเดียนสโตร์, 2529.

สารพัฒนาหลักสูตร. ครูกับการพัฒนาตน. กทม. : บริษัทวิคตอรี เพาเวอร์พอยต์จำกัด, 2533.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. รายงานการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี. กทม. : บริษัท ที.พี.พริน จำกัด, ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. เอกสารตีพิมพ์กองโรงเรียนอาชีวศึกษา. กทม. : สาร, 2532.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. การรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. กทม. : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ จัยศิริ และพิมพ์วรรณ พงศ์สวัสดิ์. "การสรรหา และพัฒนาคนในระบบราชการ." วารสารข้าราชการปีที่ 36. ฉบับที่ 1 (มค.- กพ.) กทม. : 2524.

สมาน รังสียกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กทม. : พิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2522.

สำราญ ถาวรยุศน์. วารสารข้าราชการ. (12 มิถุนายน) กทม. : 2518.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3 กทม. : ไทยวัฒนานานิช, 2521.

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์. "การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สุกัญญา สุพันธ์. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

เสริมพงษ์ วิภาวิน. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กทม. : ไทยวัฒนานานิช, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุนากรณ ศีวะบวร. "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์
ปอล เดอ ชาร์ตร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532.

สุรพงษ์ ปานาทกุล. การวางแผนการศึกษา. กทม. : โรงพิมพ์เจริญผล, 2526.

อภินันท์ เหมี่ยมสง่า. "การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงานในโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย, 2532.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. อ้างโดย ชีระพล เทพัสติน ณ อรุณยา. เทคนิคและระบบการผลิตทาง
อุตสาหกรรม. กทม. : สจล., 2534.

อรพินทร์ กุลประภา. "การพัฒนาศูนย์กลางในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ภาษาอังกฤษ

Bergevin, Paul. and Morris, Dwight. Group Processes Adult Education.
Connecticut : The Seabury Press : 1955.

Bishop, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement :
Plan and Procedure. Boston : Allyn & Bacon, 1979.

Best, Johe w. Research in Education. 3 rd, ed New York ; Prentice-
Hall Inc ; 1970.

Churden, Herbert J. and Sherman, Arthur W. "The Nature and Develop-
ment Management Qineinnati Ohio, South-West, 1968.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Flipppo, Edwin B. *Principle of Personnel Management*. New York : McGraw-Hill Book Co, 1966.

Guff, Jerry G. *Toward Faculty Renwal*, California : Josseybase, 1975.

Likert, Rensis. *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill Book ; 1966.

Mistry, Rummy J. "Impring College Teaching : Model Faculty Development Program for and Indian University." *Dessortation Abstracts* 39, (August) 1978.

Roald, F. Campbell, and Other, *Introduction to Educational Adminis-*
tration, 3 rd ed, (Boston : Allyn and Bacon, 1963), pp. 137-
172.

Taro, Yamane. *Statistics An Introduction Analysis*. 3rd. ed., Tokyo : Harper International Edition, 1973.

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

- คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงสร้างวิทยานิพนธ์
- ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้า โครงวิทยานิพนธ์
- จดหมายเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
- จดหมายขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 23/2535

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงสร้างวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสมศรี มัชฌิมาเศรษฐ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสมศรี มัชฌิมาเศรษฐ์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
โครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.สวลี อุดมโกชน์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ไฉวาท พูลศิริ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงสร้างวิทยานิพนธ์

ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล

ประธานกรรมการ

ดร.สวลี อุดมโกชน์

กรรมการ

อาจารย์ไฉวาท พูลศิริ

กรรมการ

ดร.เต๋อณจิตร จิตต์อารี

กรรมการ

ดร.รัชชัยี พรรณพานิช

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2535

(นางปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2535

1. นางสาวสมศรี มัชฌมเศรษฐ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทณิชยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สวัสด์ อุดมโกชน์ และ อ.โอวาท พูลศิริ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 29 พฤษภาคม 2535

(นายบุญวัฒน์ อัดชู)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว.55

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 เมษายน 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.กัลยาณีย์ จิตต์การณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสมศรี มัชฌมเศรษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.55

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 เมษายน 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

เรียน ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสมศรี มีชมเศรษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคำคมคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.55

สำนักงานเขตการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 เมษายน 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร.สุวัฒน์ สุขมลสันต์

ด้วยงานเขตการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจสอบแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสมศรี มัชฌมเศรษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานเขตการศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนาพันธ์)

รองคณบดีเขตการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานเขตการศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981



ที่ ทม 1504.7/ว.55

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 เมษายน 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.บุหงา วัณณะ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศรียัมชฌ์ เศรษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันตานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.55

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 เมษายน 2535

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.จำรัส นองมาก

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสมศรี มีชนเศรษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981



ที่ ทม 1504.7/74

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 มิถุนายน 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. รายชื่อสถานศึกษา
 3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวสมศรี มีชนเศรฐ์ เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาค้นคว้าคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2535

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นางสมศรี มัชฌิมาเศรษฐ์

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. ผดุงศิษย์วิทยารัฐกิจและพาณิชย์การ | 2. เทคนิควิมลพาณิชย์การประชาสัมพันธ์ |
| 3. พาณิชยการบางโพ | 4. กรุงเทพมหานครวิทยาลัย |
| 5. ดุสิตพาณิชย์การ | 6. พาณิชยการเจ้าพระยา |
| 7. สยามธุรกิจพาณิชย์การ | 8. กรุงเทพมหานครธุรกิจพาณิชย์การ |
| 9. พาณิชยการรัตนโกสินทร์ | 10. มหานครพาณิชย์การ |
| 11. พาณิชยการรัชรินทร์ | 12. พาณิชยการช่างกลพาณิชย์การ |
| 13. พาณิชยการภาษาอนุสรณ์บางแค | 14. เทคนิคพาณิชย์การธนบุรี |
| 15. ธรรมวิทยานิเทศพาณิชย์การ | 16. พาณิชยการจันทบุรี |
| 17. มิตรผลพาณิชย์การ | 18. พาณิชยการราชดำเนิน |
| 19. สายประสิทธิ์พาณิชย์การ | 20. พาณิชยการกรุงเทพ |
| 21. พาณิชยการจรัสสินทองค้ำ | 22. สหพาณิชย์ แผนกพาณิชย์การ |
| 23. อรรถวิทยานิเทศพาณิชย์การ | 24. ตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ |
| 25. พระนครพาณิชย์การ | 26. พาณิชยการสามเสน |
| 27. วิมลพาณิชย์การศรียาน | 28. โยนออฟอาร์คพาณิชย์การ |
| 29. พาณิชยการสุโขทัย | 30. พาณิชยการสีลม |
| 31. อัสสัมชัญพาณิชย์การ | 32. พาณิชยการบัณฑิต |



ที่ ศธ 1007/1442

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 สิงหาคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด้วย นางสาวสมศรี มีชนเศรษฐ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาชีพกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเซ็น แก้วยศ)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กุลธน ธนพงศวร. อ้างโดย ชีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. "เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม." เอกสารประกอบการเรียนเทคนิคระบบการผลิตอุตสาหกรรม. (กทม. : สจล), 2534.

กริช อัมโภชน์. "การประชุมเชิงปฏิบัติการ." ใน ประมวลบทความการนิเทศการศึกษารปี 2520. หน้า 243 - 248 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กทม. : โรงพิมพ์สินทวี, 2520.

"การย้ายครูอาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการ." วารสารกรมสามัญศึกษา 5 พฤษภาคม 2521. หน้า 21 กทม. : กระทรวงศึกษาธิการ, 2520.

กองอาชีวศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สถิติครูลาออกโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กทม. : กองอาชีวศึกษา, 2535.

"คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ." การศึกษาเพื่ออาชีพของประเทศไทยในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์. กทม. : พัฒนาศึกษา, 2525.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ. กทม. : ศรีเมืองการพิมพ์, 2531.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การบริหารงานโรงเรียนเอกชน. กทม. : ครูสภาลาดพร้าว, 2531.

"คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน." เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางการเรียนการสอน. กทม. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาวี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กทม. : รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2521.

ชาญชัย วลิตรังสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประสาศน์. การพัฒนาบุคคล. กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชูชัย รัตนกัญญพงษ์. "การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ชูชาติ ลิปสุวรรณ์โชติ. "สภาพความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของมูลนิธิราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ชวนพิศ นรเดชาพันธ์. "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนการศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กทม. : วัฒนาพานิช, 2519.

ทิพวรรณ สีดลรัศมี. "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ทิพานี สมบัติ. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาของกลุ่มสถานศึกษาที่ 2." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบัน. การศึกษาหาประสบการณ์หน่วยต้น
สังกัด. กทม. : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. เทคนิคและระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม. กทม. : โรงพิมพ์
วิทยากร, 2527.

ธงชัย มาศสงฆ์. "งานบริการการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2519.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ. กทม. : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.

นิสิตแผนกวิชาการบริหารการศึกษา. "รายงานประกอบการเรียนวิชา Independent
Study." (อัตรสำเนา), บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. หลักการบริการการศึกษาทั่วไป. เอกสารประกอบการสอนวิชาหลัก
การบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, (อัตรสำเนา).

น้อย สุปิงคลัค. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยา-
นิพนธ์ครุศาสตร์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2518.

นิตย สัมมาพันธ์. บทความวิชาการพัฒนาการบริหารรอบสองทศวรรษรัตนโกสินทร์. กทม. :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ งานสมโภชรัตนโกสินทร์ 200 ปี, 2525.

บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. กทม. : สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา,
2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประถม แสงสว่าง. คุณลักษณะของอาจารย์ใหญ่ที่ดี. เอกสารการอบรมครูใหญ่ประธานกลุ่มโรงเรียน. เล่มที่ 1 กทม. : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2519.

ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง" วารสารข้าราชการ, 8 สิงหาคม 2520.

ฝ่ายสารสนเทศ กองนโยบายและแผน สช. รายชื่อโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. กทม. : สาร 2520.

พารณ อิศรเสนาฯ. หนังสือประจำปี 2533. กทม. : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ., 2533.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518. ราชกิจจานุเบกษา 92 (6 กุมภาพันธ์ 2518).

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พนัส หันนาคินทร์. อ้างโดย เสริมพงษ์ วิภาวิน. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กทม. : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียน
กทม. : โรงพิมพ์ ม.สุโขทัยการพิมพ์, 2528.

มณูญ (วงศ์นารี) พุณฤทธิ์วิทยาการ. การบริหารบุคคล. กทม. : แพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล
2517.

เมธี บิลันธานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กทม. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2531.

เมธี บิลันธานนท์. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กทม. : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2530.

มาลี วิชญกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2526.

ยนต์ ชุ่มจิต. "สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการ
ศึกษา 7." ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
2520.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กทม. : ศึกษาพร, 2528.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์การ." ฉบับเฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็น
ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม. : ไทยอนุเคราะห์ไทย (ม.ป.ป.).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วุฒิชัย จ่านงค์. นโยบายการจัดบุคคลของของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย. กทม. : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. การเป็นผู้นำทางการศึกษา. กทม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 24 ธันวาคม 2517.

วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กทม. : ไทยวัฒนานานิช, 2519.

วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ดี. กทม. : ไทยวัฒนานานิช, 2520.

วิโรจน์ สุวรรณวงศ์. "การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

วารสาร ช่างครุสภา. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กทม. : โรงพิมพ์ครุสภา ลาตพรวาว. (กุมภาพันธ์) 2533.

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. เศรษฐศาสตร์การพัฒนา. กทม. : โอเดียนสโตร์, 2529.

สารพัฒนาหลักสูตร. ครูกับการพัฒนาตน. กทม. : บริษัทวิคตอรี เพาเวอร์พอยต์จำกัด, 2533.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎีกา. รายงานการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี. กทม. : บริษัท ที.พี.พริน จำกัด, ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. เอกสารตีพิมพ์ของโรงเรียนอาชีวศึกษา. กทม. : สาร, 2532.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. การรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. กทม. : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ จ้อยศิริ และพิมพ์วรรณ พงศ์สวัสดิ์. "การสรรหา และพัฒนาคนในระบบราชการ." วารสารข้าราชการปีที่ 36. ฉบับที่ 1 (มค.- กพ.) กทม. : 2524.

สमान รังสิโยภักดิ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กทม. : พิมพ์โดยสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2522.

สำราญ ถาวรยุศน์. วารสารข้าราชการ. (12 มิถุนายน) กทม. : 2518.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3 กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์. "การศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ปริญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สุกัญญา สุรพันธ์. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

เสริมพงษ์ วิภาวิน. "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู/อาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพ ที่มีต่อการบริหารวิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กทม. : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

สุนากรรณ คีวะบวร. "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์
ปอล เดอ ชาร์ตร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532.

สุรพงษ์ ปนาทกุล. การวางแผนการศึกษา. กทม. : โรงพิมพ์เจริญผล, 2526.

อภิรักษ์ เทียมสง่า. "การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมงานในโรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย, 2532.

อัมพิกา ไกรฤทธิ์. อ้างโดย ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. เทคนิคและระบบการผลิตทาง
อุตสาหกรรม. กทม. : สจล., 2534.

อรพินท์ กุลประภา. "การพัฒนาศูนย์กลางในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ภาษาอังกฤษ

Bergevin, Paul. and Morris, Dwight. Group Processes Adult Education.
Connecticut : The Seabury Press : 1955.

Bishop, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement :
Plan and Procedure. Boston : Allyn & Bacon, 1979.

Best, Johe w. Research in Education. 3 rd, ed New York ; Prentice-
Hall Inc ; 1970.

Churden, Herbert J. and Sherman, Arthur W. "The Nature and Develop-
ment Management Qineinnati Ohio, South-West, 1968.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Flipppo, Edwin B. **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill Book Co, 1966.

Guff, Jerry G. **Toward Faculty Renwal**, California : Josseybase, 1975.

Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York : McGraw-Hill Book ; 1966.

Mistry, Rummy J. "Impring College Teaching : Model Faculty Development Program for and Indian University." **Dessortation Abstracts** 39, (August) 1978.

Roald, F. Campbell, and Other, **Introduction to Educational Adminis- tration**, 3 rd ed, (Boston : Allyn and Bacon, 1963), pp. 137-172.

Taro, Yamane. **Statistics An Introduction Analysis**. 3rd. ed., Tokyo : Harper International Edition, 1973.