

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา
A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT AS PERCEIVED BY
TEACHERS AND ADMINISTRATORS OF CENTRAL
POLYTECHNIC COLLEGES, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION

นางสาวอัมพร พักจันทร์
MISS AMPORN FARKCHAN



T030978

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2541

ISBN 974-622-147-7

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 30978
วัน, เดือน, ปี..... 4 ธ.ค. 2541

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT AS PERCEIVED BY
TEACHERS AND ADMINISTRATORS OF CENTRAL
POLYTECHNIC COLLEGES, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION

AMPORN FARKCHAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1998

ISBN 974-622-147-7

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนานาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นางสาวอัมพร พิกจันทร์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนานาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ตั้งสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประชากรได้จากผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำนวน 8 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตอบคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นสภาพการพัฒนานาบุคลากร ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ได้รับแบบสอบถามคืน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.01 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) คำนวณค่า

ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบ t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารและครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นครู-อาจารย์มากกว่าผู้บริหาร มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีสถานที่ตั้งสถานศึกษาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ ทำเลที่ตั้งสถานศึกษา ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันโดยมีผู้บริหารมีคะแนนความคิดเห็นสูงกว่าครู-อาจารย์ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามทำเลที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านมีเพียงด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเขตภูมิภาคมีคะแนนความคิดเห็นสูงกว่าเขตกรุงเทพมหานคร

Thesis Title	A Study of Personnel Development as Perceived by Teachers and Administrators of Central Polytechnic Colleges, Department of Vocational Education.
Student	Miss Amporn Farkchan
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr. Ravewan Shinatrakool
Thesis Co-advisors	Dr. Siripan Chumnum Dr. Tuanjit Jitaree
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1998

ABSTRACT

The purposes of this research were to study of administrators and teachers' perceiving on personnel development at central polytechnic colleges, on actual personnel development tasks in eight aspects which include orientation, training or workshops, academic seminar, academic information services, academic week fairs, further education promotion, Placement and job rotation, and field trip. The study also focused on the administrators and teachers' different perception according to their positions, years of work experience and colleges' location.

The total of administrators and teachers in this study were 263 from 8 Central Polytechnic colleges. The research instrument was a constructed questionnaire with two parts : personal data and perception toward personnel development tasks in 8 aspects. The returned questionnaires were 92.01 percent. The data analysis was computed by

SPSS/PC⁺ program. The statistical methods such as percentage, mean, Standard Deviation, t-test were used.

Research findings:

1. The majority of administrators and teachers had over 10 years of work experiences, and most colleges' were located in Bangkok.
2. Administrators and teachers had their perception scores toward personnel development at Central Polytechnic Colleges in all aspects at a high level, when studying each aspect, it was found that the aspect of academic week fairs was at a middle level.
3. The comparison of the administrators and teachers' perception on Personnel development at Central Polytechnic Colleges on actual personnel development task in all 8 aspects, according to their positions, years of work experience, and colleges' location, it was found that:
 - 3.1 Administrators and Teachers who had different positions had significantly different total perception scores in all aspects and in each aspect of personnel development.
 - 3.2 Administrators and Teachers who had various years of work experience had no significantly different total perception scores in all aspects and each aspect of personnel development.
 - 3.3 Administrators and teachers who were in different colleges' location had no significantly different total perception scores in all aspects of personnel development, except placement and job rotation,

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือ และกรุณาให้คำแนะนำจากรองศาสตราจารย์ ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิลาธนานนท์ ดร.เตือนจิตต์ จิตต์อารี ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และดร.ศิริพรรณ ชุมชุม จากกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโดยให้ความกรุณาแนะนำ ชี้แนวทางและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และการเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการไพศาล จริตพจน์ ที่กรุณาสับสนุนส่งเสริมให้ผู้วิจัยเข้าศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง และผู้อำนวยการสุโข มีอินทร์เกิด ที่กรุณาแนะนำแนวทาง ให้เวลาและให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยโดยสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย ตลอดจนได้รับความร่วมมือในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจาก ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ คณะครูอาจารย์ และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 8 แห่งของวิทยาลัยสารพัดช่าง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมให้ความอนุเคราะห์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณย่าและบุพการีทั้งสอง ตลอดจนพี่น้องของผู้วิจัยที่ได้สนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัยทั้งด้านกำลังใจ กำลังใจ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลา และขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาของผู้วิจัยที่กรุณาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ กำลังใจ ในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

บุญกุศล ความดีงาม ความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับ จากผลงานวิทยานิพนธ์ เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีส่วนช่วยเหลือผู้วิจัยทุกท่าน

อัมพร พักจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญแผนภาพ.....	VIII
สารบัญแผนตาราง.....	IX
บทที่	
1. บทนำ.....	I
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัย.....	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	9
เชิงอรรถ.....	12
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความหมายของการพัฒนานวัตกรรม.....	14
ปรัชญาแนวคิดของการพัฒนานวัตกรรม.....	16
ความมุ่งหมายของการพัฒนานวัตกรรม.....	17
ความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรม.....	19
กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนานวัตกรรม.....	24
การปฐมนิเทศ.....	28
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	30
การสัมมนาทางวิชาการ.....	34
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ.....	36
การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	37
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน.....	38
การสังเกต เชื่อมเขียน คูงานและศึกษาวิธีการทำงาน.....	40
เชิงอรรถ.....	42
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	53
เชิงอรรถ.....	54
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	133
สรุปผลการวิจัย.....	135
สรุปผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน.....	145
อภิปรายผล.....	146
ข้อเสนอแนะ.....	159
เชิงอรรถ.....	161
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก	175
ประวัติผู้เขียน.....	205

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา.....	7
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญากับการบริหาร.....	16
3	แสดงกระบวนการหรือวงจรของการฝึกอบรม.....	31

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร และคร-อาจารย์ของแต่ละวิทยาลัย.....	49
2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม.....	58
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ.....	59
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	61
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	62
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	64
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ.....	66
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคร-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน.....70
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน.....72
12	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....75
13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....77
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....79
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนา ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....81
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....83
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....87
19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....89
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกตเขียนเขียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....91
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....93
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....95
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....97
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....99
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....101

สารบัญญัตราสาร (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัด สัปดาห์ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....104
27	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....106
28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....108
29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....110
30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....113
31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....115
32	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....117
33	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนา ทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....119

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....121
35	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัด สัปดาห์ทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....124
36	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....126
37	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....128
38	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เข้มเขียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา.....130

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขณะที่ประเทศกำลังมีการเร่งรัดพัฒนาในทุก ๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี และองค์กร การแข่งขันทางด้านธุรกิจที่สูงขึ้น การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วล้วนแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้จะต้องมีการขยายขอบเขตความรู้ และการมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ไม่ว่าจะในองค์กรใดก็ตาม “มนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด”¹ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่ง ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจหรือหน่วยงานของรัฐย่อมต้องการคนเก่งคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานด้วยและเมื่อได้มาแล้วต้องให้ความสำคัญที่จะธำรงรักษาไว้ ด้วยการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารต้องเข้าใจว่า “บุคลากรที่ทำงาน ไม่ใช่หวังแต่เงินค่าจ้างเท่านั้น เขายังหวังความเจริญก้าวหน้า หวังที่จะมีความรู้ติดตัวในวิชาชีพต่อไปเรื่อย ๆ วิธีการหนึ่งจะตอบสนองความคาดหวังของบุคลากร คือการพัฒนาและฝึกอบรม”² เช่นเดียวกันกับการจัดการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๆ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายสิ่งหลาย ๆ อย่างแต่ที่สำคัญที่สุดคือครู-อาจารย์ ดังที่ ประยูร ศรีประสาธน์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาและของครูไว้ว่า

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือชลอการเปลี่ยนแปลงในสังคม และการที่การศึกษาจะทำหน้าที่ ทั้ง 2 ประการข้างต้นได้อย่างเต็มทีนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูเป็นสื่อกลางหรือตัวการสำคัญ การมีครูก็เปรียบเสมือนการมีมัคคุเทศก์ คอยชี้แนวทางที่จะไปคอยอธิบายในสิ่งที่พบเห็น คอยตอบปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อสงสัยของผู้เรียน เหนียวรั้งมิให้ผู้เรียนออกนอกทางรวม

ทางรวมทั้งคอยรักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน³

นอกจากนั้น ธนู แสงศักดิ์ ได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของครูว่า

ปัจจุบัน ครูได้รับการกล่าวขวัญมากกว่ามีบทบาทอันสำคัญ ยิ่งในการพัฒนาเด็กให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งทางด้าน สติปัญญา ร่างกาย สังคมและอารมณ์ให้ได้รับการศึกษา 4 ประการ คือ พุทธ ศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา และหัตถศึกษา ทุกคนเชื่อว่า ครูคือ "พ่อพิมพ์" และ "แม่พิมพ์" ของชาติ ครูมีลักษณะอย่างไร เด็กก็จะเป็นอย่างนั้น⁴

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัย ครู-อาจารย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมอันเหมาะสมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษา เพื่อให้คนมี อาชีพและมีบทบาทสำคัญมาก ต่อการพัฒนาประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศ อุตสาหกรรม การที่การจัดการอาชีวศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาบุคลากรด้าน อาชีวศึกษา ย่อมจำเป็นและเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กิจกรรมทุก ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ แนวคิด เพื่อให้ ทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล และการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอย ที่ยังไม่เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัย ต่อสังคมที่สุด⁵

นอกจากนั้น ยังมีมูลเหตุที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ได้แก่

มูลเหตุภายในองค์การ เช่น การเตรียมบุคคลให้เหมาะสม

กับงาน และองค์การ การวางแผนอาชีพ การเปลี่ยนแปลงองค์การ
 ด้านโครงสร้างหรือด้านกระบวนการและอีกประการหนึ่ง คือมูลเหตุ
 ภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม
 การเมือง ประชากร วัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี⁶

ด้วยมูลเหตุดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะหน่วยงาน
 ที่มีความจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาองค์การ เช่น กรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีการขยายสถานศึกษา
 ในสังกัด ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อจะสามารถผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค
 ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาด
 แรงงาน ดังจะเห็นได้จาก “ช่วงปลายแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ.2525-2529)
 ได้เริ่มนโยบายขยายการจัดการหลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น โดยมีโครงการจัดตั้งวิทยาลัย
 สारพัดช่างจำนวน 15 แห่ง ในแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) จัดตั้ง
 วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 25 แห่ง”⁷

ปี พ.ศ.2535 “กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างทั้งในส่วนกลาง
 และส่วนภูมิภาคแล้วจำนวน 26 แห่ง”⁸ โดยที่วิทยาลัยที่เปิดเพิ่มขึ้นนี้อยู่ในความรับผิดชอบ
 ของกองการศึกษาอาชีพและตามแผนงานของกองการศึกษาอาชีพ ในปีต่อไปจะขยายการ
 ศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จากการผลิตนักศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นแล้วจะขยายไปถึง
 การผลิตนักศึกษาในระดับปวช. ปวท. และปวส. อีกด้วย จากสถิติ อาชีวศึกษา 2535 กองการ
 ศึกษาอาชีพ มีจำนวนนักเรียนนักศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษารวมทั้งสิ้น 148,095 คน”⁹
 จากการศึกษาที่มีการขยายสถานศึกษาทำให้มีจำนวนนักเรียนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นมูลเหตุที่
 สถานศึกษาควรมีครู-อาจารย์ที่มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 เหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษาและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ครู-อาจารย์นับเป็น
 ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการอาชีวศึกษา บรรลุตามเป้าหมาย “ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา
 ยังประสบปัญหาด้านครูขาดสมรรถภาพ ซึ่ง พบว่า ครูช่าง จำนวนหนึ่งขาดความรู้และทักษะ
 ในการสอน มีทักษะในด้านสอนภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ ความรู้ไม่กว้างขวางและทันกับ
 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถประยุกต์ ความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการสอน
 ได้”¹⁰

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2535 มีจำนวนครู-อาจารย์

รวมทั้งสิ้น 1,611 คน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ กันตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ย่อมจะมีปัญหาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากก็น้อยซึ่งปัญหาต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุจากการเกิดของวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นไปอย่างรวดเร็วกระทันหัน โดยมีได้มีการวางแผนล่วงหน้ามาก่อน บุคลากรขาดความเข้าใจและความพร้อม
2. ความไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของวิทยาลัยสารพัดช่าง
3. บุคลากรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามาไม่อาจทำงานให้ได้ผลดีในทันที เนื่องจากความรู้ที่ได้เรียนมานั้นเป็นเพียงความรู้ขั้นพื้นฐาน เมื่อมาปฏิบัติงานต้องการความรู้เฉพาะงานในหน้าที่
4. บุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจ ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้
5. วิทยาการด้านการอาชีวศึกษา และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่อยู่มานานอาจขาดความกระตือรือร้น และมีได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่ควร
6. ปัญหาอื่น ๆ เช่น ความสามัคคี ทศนคติ ความเชื่อถือของบุคลากรเป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนับเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับบุคลากรและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างรวดเร็ว

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พบว่าในสถานศึกษาของผู้วิจัยก็ประสบกับปัญหาของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเช่นกัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ของวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการปฐมนิเทศ
- 1.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ
- 1.4 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 1.5 ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
- 1.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 1.7 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
- 1.8 ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ตั้งสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการปฐมนิเทศ
- 2.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ
- 2.4 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 2.5 ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
- 2.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 2.7 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
- 2.8 ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานในวิทยาลัย

สารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากร

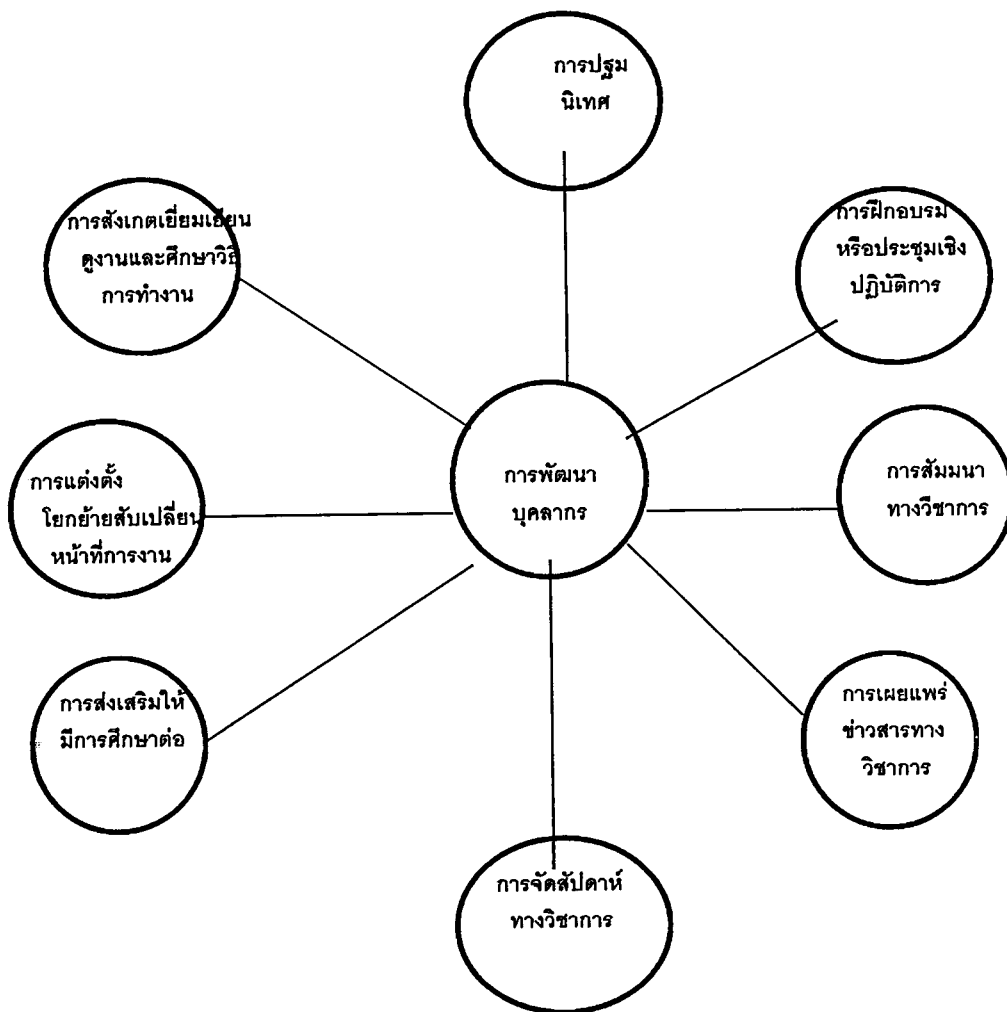
มีคุณภาพดีและส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากร นั้นมีกระบวนการหรือองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ผู้วิจัยได้ยึดถือผลงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

2. ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹²

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้อาศัยผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล เป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัย ในการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1
แสดงกระบวนการการพัฒนาคณากร วิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา



สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน โดยอาศัยผลงานการวิจัยของ มาลี วิชญกุล เป็นแนวทาง ในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา บุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในขอบเขตต่อไปนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ตามกิจกรรม 8 ด้านคือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. ผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง รวม 8 แห่ง จำนวน 72 คน

2. ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง รวม 8 แห่ง จำนวน 364 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. ผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง รวม 8 แห่ง จำนวน 72 คน

2. ครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง รวม 8 แห่ง จำนวน 191 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น 263 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการวิจัยตรงกันจึงได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัด ดังต่อไปนี้ คือ

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์

2. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะวิชา วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้แก่

2.1 **ผู้อำนวยการ** หมายถึง ที่มีหน้าที่ควบคุม ดูแล ดำเนินการบริหารกิจการ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.2 **ผู้ช่วยผู้อำนวยการ** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ประจำและมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการ ในการบริหารกิจการของวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.3 **หัวหน้าคณะวิชา** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ควบคุมการเรียนการสอนในคณะวิชาประกอบด้วยหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม หัวหน้าคณะวิชาคหกรรม หัวหน้าคณะวิชาพาณิชยกรรม หัวหน้าคณะวิชาศิลปหัตถกรรม

3. **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครู-อาจารย์

4. **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาการทำงานเริ่มตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

5. **สถานที่ตั้งสถานศึกษา** หมายถึง สถานที่ตั้งสถานศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง แต่ละแห่ง

6. **ครู-อาจารย์** หมายถึง หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานและอาจารย์ผู้ทำ

หน้าที่สอนประจำทั้งวิชาชีพ วิชาสามัญและวิชาสัมพันธ์ หรือควบคุมดูแลการปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

7. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล ทั้งทางด้านทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ ความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้นซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำชี้แนวทางเพื่อการศึกษา บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานเบื้องต้น

9. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การแนะนำชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อฝึกให้เกิดประสบการณ์ และความชำนาญ

10. การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำมาปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

11. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การนำเสนอบทความข่าวสารความรู้จากหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเผยแพร่ความรู้สู่บุคคลทั่วไปที่สนใจ

12. การจัดสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การจัดเสนอผลงานทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการจัดเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน เชิญชวนบุคคลที่มีความสนใจเข้าเยี่ยมชมผลงานของหน่วยงาน

13. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิและประสบการณ์ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

14. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หมายถึง การให้ตำแหน่งบุคลากร หรือสับเปลี่ยนไปมาแทนที่กัน เพื่อแลกเปลี่ยนหน้าที่การงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา

15. การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและการศึกษาวิธีการทำงาน หมายถึง การให้โอกาสบุคลากร ได้ศึกษาเรียนรู้การทำงานโดยการสังเกต จากผู้มีประสบการณ์หรือการไป

ทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นนอกสถานที่ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ แล้วนำมาปรับปรุงให้เกิดคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

16. วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง:พระนคร นครหลวง ธนบุรี สีพระยา สมุทรปราการ ราชบุรี กาญจนบุรี และบริหาร-แจ่มใส จ.สุพรรณบุรี

17. สถานที่ตั้งสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่าง : พระนคร นครหลวง ธนบุรี และ สีพระยา

18. สถานที่ตั้งสถานศึกษาในเขตภูมิภาค หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่าง : สมุทรปราการ ราชบุรี กาญจนบุรี และ บริหาร-แจ่มใส จ.สุพรรณบุรี

เชิงอรรถ

¹ ฝ่ายพัฒนาบุคคล บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด, เอกสารโรเนียว หน้า 1, (แผนงานฝึกอบรมปี 2535-2539)

² จรัส ชูโต, คนในองค์กร เอกสารประกอบคำบรรยายของศูนย์ฝึกอบรมเครือซีเมนต์ไทย 2528, หน้า 1.

³ ประยูร ศรีประสาธน์, “วิเคราะห์รายวันเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในประเทศไทย,” วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ 2:19 กันยายน, 2529.

⁴ ธนู แสงศักดิ์, การศึกษาเพื่องานและอาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2521), หน้า 16.

⁵ ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 161-162.

⁶ ประสาร มาลากุล, การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 15. (อัดสำเนา)

⁷ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, “วัตถุประสงค์และนโยบายการอาชีวศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534),” 2530, หน้า 1.

⁸ สภาคณาจารย์แห่งประเทศไทย, จุดยืนและทิศทางการศึกษาไทย (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2535), หน้า 170.

⁹ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, “สถิติอาชีวศึกษา 2523,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535), หน้า 37.

¹⁰ ธนู แสงศักดิ์ และ ชูใจ ศรีรัตน์, รวมบทความอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยากร, 2517), หน้า 2.

¹¹ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สิ่งที่ย่างมาแล้ว, หน้า 65.

¹² มาลี วิชญกุล, ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์, 2529), หน้า 34.

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. ปรัชญา แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร
3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
4. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
5. กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 ปฐมนิเทศ
 - 5.2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.3 การสัมมนาทางวิชาการ
 - 5.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
 - 5.5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
 - 5.6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
 - 5.7 การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
 - 5.8 การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น และส่งผลสะท้อน ทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลผลิต และ ประสิทธิภาพสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรมีความหมายกว้างขวาง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้
วัฒนา สุตรสุวรรณ ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน”¹

นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวไว้ว่า

การพัฒนาคนหรือพัฒนาความสามารถของข้าราชการไทย หมายถึง การปรับปรุงให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ตีต้องรู้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ให้แน่ชัดก่อน จึงจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ ให้แน่ชัดก่อนจึงจะสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการให้ได้ผลดี มิฉะนั้นกลายเป็นว่ามีการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลโดยที่เห็นใคร ๆ เขาทักกันจึงทำบ้าง²

Harbison และ Myers อ้างโดย ภิญญา สาร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า “การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล”³ ส่วน ทิพวรรณ ลีตลรัศมี ได้ให้ความหมายการพัฒนาคนอาจารย์ไว้ว่า “เป็นการช่วยให้คนอาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนหรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของคนอาจารย์เป็นสำคัญ”⁴

อรพินทร์ กุลประภา กล่าวว่

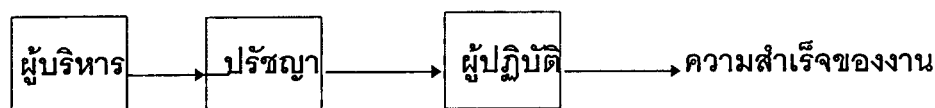
การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเป็นการพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์โดยตั้งเป้าหมายว่า การพัฒนาบุคคลว่าจะได้ผลในทางบวก อย่างน้อยก็ให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น และจะได้ฝึกอบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงที่ตนทำก่อนแล้วให้ดียิ่งขึ้น⁵

Jerry B. Guff ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน หรือวิทยาลัยว่า “มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน”⁶ และ Herbert J. Chruden และ Arthur W. Sherman ได้กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากรเป็นขบวนการในการให้การศึกษ ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่

เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การพัฒนานั้นคือ พัฒนาทางด้านทักษะ และ ความรู้”⁷

ปรัชญา แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร

ปรัชญาหรือแนวคิดเป็นความเชื่อหรือทัศนคติเบื้องต้นที่มีต่อสิ่งนั้นไม่มีใครสามารถดำเนินงานไปได้โดยปราศจากความเชื่อ หรือทัศนคติเบื้องต้นที่มีอยู่ต่อสิ่งนั้นปรัชญาหรือแนวคิดถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่มีลักษณะชัดเจน และขณะเดียวกันก็แสดงให้เห็นผลงานที่คาดว่าจะพึงเกิดขึ้นด้วย แต่ปรัชญาหรือแนวคิดของแต่ละคน หรือของผู้บริหารแต่ละคนจะแตกต่างกันไป เช่น บางคนยึดงานเป็นสิ่งสำคัญ บางคนคำนึงถึงหลักจิตวิทยา บางคนนำหลักสังคมวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของแต่ละคนถือว่าเป็นปรัชญาหรือแนวคิดทั้งสิ้น ซึ่งเป้าหมายขั้นสุดท้ายของปรัชญาก็มุ่งหวังที่จะประสบผลสำเร็จนั่นเอง ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญากับการบริหาร

จากแผนภาพที่ 2 ปรัชญาของการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดปรัชญา หรือแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เมื่อกำหนดแล้วผู้ปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา จะสามารถปฏิบัติตามได้จนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร และมีนักวิชาการตลอดจนถึงนักบริหารกล่าวถึงปรัชญาหรือแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

ชิตพงษ์ สยามเนตร ได้กล่าวถึงปรัชญาของการพัฒนาบุคลากรโดยสรุปว่า

การพัฒนาบุคลากรย่อมต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ยุคสมัย ดังนั้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้การทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งนับวันจะมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น⁸

เมธี ปิลันธนานนท์ กล่าวถึงปรัชญาของการพัฒนาบุคลากร ว่า “ถ้าบุคลากรได้พัฒนาและใช้ทักษะที่มีอยู่อย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้วบุคลากรเหล่านั้นต้องมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง ช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะขั้นสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น”⁹

จากปรัชญาดังกล่าว ทำให้เห็นความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อบุคลากรจะได้ทำงานที่ใช้ทักษะมากขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น นับเป็นการสนองตอบความต้องการของมนุษย์ ดังนั้น จึงสรุปว่า ปรัชญาหรือแนวคิดทางด้านการพัฒนาบุคลากรนอกจากจะแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานแล้วยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้นอีกด้วยทั้งองค์กรและบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ก็ได้พัฒนาให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

อรุณ รักรธรรม ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร 3 ประการคือ

1. เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. เป็นการเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ
3. เป็นการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม¹⁰

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ขยายความโดยให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนา ที่ละเอียดและกว้างขวางไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะด้านบุคลากรให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

- 1.7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.8 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer Objective) จัดเป็นจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน¹¹

มาลี วิชญกุล ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่ามี การปฏิบัติจริง อยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการและการแต่งตั้งโยกย้าย

สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับน้อยส่วน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและครู - อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹²

โอกาส โคปาละสูต ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ทักษะของครูที่มีต่อการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลในเขตการศึกษา 6 พบว่า

กิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ในระดับมากเป็นกิจกรรมประเภทที่ส่งเสริมหรือพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ในระดับน้อยเป็นกิจกรรมที่ต้องร่วมมือหรือสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน หรือชุมชนภายนอกโรงเรียน¹³

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ชิตพงษ์ สยามเนตร ได้กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่ได้คาดคิดมาก่อนในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะการผลิตค่าใช้จ่ายหรือจำนวนพลเมืองก็ตาม ซึ่งเป็นผลให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
2. ความเจริญเติบโตขนาดองค์กร หรือการเพิ่มวิทยาเขตของสถาบันการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสังคม
3. ความต้องการบุคลากรในองค์กรด้านสาขาต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
4. การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมบริหาร¹⁴

จากหลักการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า กาลเวลา ความเจริญเติบโตขององค์กร การขยายสาขาหรือวิทยาเขตการศึกษาให้มากขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมกรบริหารสมัยใหม่ย่อมต้องมีส่วนในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ควบคู่ไปด้วย

เมธี ปิรันธานานท์ กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ รวม

3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดความแน่ใจว่าบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2. การฝึกอบรม เมื่อบุคลากรบางกลุ่มหรือบางคนบกพร่องรายละเอียดหรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการประเมินค่า จะทำให้ทราบปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายบริหารจะได้ให้ข้อเสนอแนะ และจัดการฝึกอบรมให้

3. ฝึกอบรมที่พึงมีในระยะทาง โดยทั่วไปมักจะเรียกการฝึกอบรมว่าเป็นการพัฒนาหรือพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การหรือหน่วยงานในระยะยาว¹⁵

ปิณูญ สารธ กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรของประเทศไทย ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรของประเทศไทยอยู่ในระดับ “กึ่งพัฒนา (semi-advanced) ใกล้เคียงกับอารยประเทศในตะวันตก ซึ่งอยู่ในกลุ่มพัฒนาแล้ว(advanced) ซึ่งหมายความว่าในการพัฒนาบุคคลของประเทศไทยนั้น เราไม่ใช่ประเทศด้อยพัฒนา ไม่ใช่กำลังพัฒนา แต่จัดเป็นประเทศกึ่งพัฒนาหรือเกือบถึงขั้นที่จัดว่าก้าวหน้า หรือพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว¹⁶

Castetter กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะของบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3. ระบบงานต้องให้โอกาสบุคลากรพัฒนาประสบการณ์ให้กว้างขวาง

4. แผนงานการพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบสถาบันการศึกษาสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งการเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งจะทำให้ปัจเจกบุคคลมีความสามารถ และตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบสถาบันการศึกษา อันจะเป็นการจูงใจให้บุคคลได้ทราบว่าการพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์การและของตนเองได้

7. แผนงานพัฒนาที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยกลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ตลอดไป จนถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบของสถาบันการศึกษาในอนาคต จะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้นโดยมุ่งสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผล ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำและอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบของสถาบันการศึกษา มีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่¹⁷

เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวอีกว่า กิจกรรมการวางแผนกำลังคนจะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ถือครองตำแหน่ง
2. การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกไว้แล้ว
3. การเลื่อนตำแหน่งด้วยการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดความพอใจ ตามความต้องการของมนุษย์¹⁸

นอกจากนั้น ภิญโญ สาร ยังได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมอีกว่า “การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรนัยไม่เป็นภัยแก่ใครแต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยแก่สังคมมากที่สุด”¹⁹

และ ภิญโญ สุวรรณคีรี กล่าวไว้ว่า

คนกลุ่มใหญ่ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ก็คือ อาจารย์กับนิสิตนักศึกษาซึ่งขณะนี้ได้พัฒนาไปมากเพราะความทันสมัยของเขาเอง และโดยเหตุที่อาจารย์ซึ่งบางครั้งต้องให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในเรื่องวิชาการและเรื่องส่วนตัว จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เรื่อย²⁰

ประสาร มาลากุล กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาคณาจารย์ เนื่องจาก

มีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษาหรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็วจึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสนการขัดแย้ง แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ดีเพราะจะทำให้เกิดความงอกงามทางปัญญา²¹

สมาน รัชสิโยกกฤษณ์ ได้กล่าวสรุปถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ว่า

เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้น การเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ถ้าตัวบุคลากรในที่ทำการแห่งใดมีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ก็จะทำให้คนอื่นที่เฉื่อยชาอยู่ได้แรงตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้น บ้าง²²

อรพินทร์ กุลประภา ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันคือ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ควรได้รับการพัฒนาให้มากที่สุดแต่ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารเห็นว่ามีปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูเห็นว่ามีปฏิบัติน้อย อย่างไรก็ตาม ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด²³

บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์ ได้วิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ประจำการอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม ให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ให้มีการนำผลผลิตการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วยชี้แจง รายละเอียดเมื่อมอบงานใหม่ให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบ

แก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เป็นกรณีพิเศษให้จัดห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายในโรงเรียน ให้คู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา ครูประจำการ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการอยู่ในระดับมาก และพบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ให้มีการนำผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไปปรับปรุง การเรียนการสอนอย่างแท้จริงและใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบประจำปีด้วย จัดเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมให้ สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จัดให้ครู มีโอกาสไปดูงานใน โรงเรียนตัวอย่างในระดับต่าง ๆ ที่มีผลงานดี เด่น ให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูทุกแขนงวิชา ให้โรงเรียนพิจารณา ความดีความชอบแก่ครูที่ได้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอนเป็นกรณีพิเศษ ให้มีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ให้มีห้องสมุดเพื่อ บริการด้านวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน ให้จัด ห้องสมุดเป็นศูนย์ในการเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครูอาจารย์ภายใน โรงเรียน ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุ และให้มีการอบรมครู อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ²⁴

กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี สุดแต่หน่วยงานที่จัดจะ เลือกใช้วิธีใดตามความเหมาะสม

สุธีระ ทานตวนิช ได้เสนอแนะวิธีการบริหารการศึกษา จะจัดให้บุคลากรที่อยู่ได้ บังคับบัญชา ให้มีการพัฒนา ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. มอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรับผิดชอบ
4. สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

5. หาพี่เลี้ยงให้
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
7. ให้รักษาการณ์
8. พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมอบรมสัมมนา
11. จัดการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น
12. ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ
13. ส่งเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
14. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานให้เพียงพอ
15. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
16. สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ²⁵

Beach ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. วิธีฝึกงานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
2. วิธีปฐมนิเทศ
3. วิธีปฏิบัติในห้องเรียน
 - 3.1 วิธีบรรยาย
 - 3.2 วิธีประชุมทางวิชาการ
 - 3.3 วิธีศึกษาเฉพาะกรณี
 - 3.4 วิธีแสดงบทบาทสมมติ
 - 3.5 วิธีให้เรียนจากแบบเรียนสำเร็จรูป²⁶

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรประจำการ คล้าย ๆ กับวิธีการของ Beach โดยเพิ่มเติมจากวิธีการของ Beach คือ

1. วิธีทำงานในฐานะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วยไปพรางก่อน เช่น เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น
2. วิธีฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี
3. วิธีฝึกระยะสั้น เวลาโรงเรียนขาดแคลนครูกระทันหัน

4. วิธีแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา
5. วิธีให้ไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น²⁷

Pires ได้เสนอกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุดสัปดาห์ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้งตลอดปี
3. การเยี่ยมโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ครูสังเกตการณ์สอนหรือศึกษาปัญหา
4. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่น ช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
5. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ
6. จัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์
7. การจัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้าในห้องสมุด²⁸

กุศล กลเกม ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า

ความต้องการสูงสุดคือแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ให้ทราบโดยเร็ว รองลงมา ได้แก่ ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุให้มากขึ้น ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู จัดหาเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ และให้มีการประชุมปรึกษาหารือ ส่วนความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมจัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการของครู ให้มีการนิเทศภายใน ให้มีการสำรวจชุมชน ให้สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ให้ครูเก่าเป็นพี่เลี้ยง จัดให้มีคู่มือครูในการปฏิบัติงาน จัดให้มีห้องสมุดเคลื่อนที่ ส่งครูไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนครู ส่วนความต้องการในระดับต่ำไม่ปรากฏ²⁹

Chester Nolte M. ได้ศึกษาการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษา
ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่า

พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหา ปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนจัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ และการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและติดตามผล การสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศครูใหม่หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพือก่อ โดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุอุปกรณ์การสอน ให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียนและจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ และค่าที่พักให้ครูที่ไปอบรมวิชาการ³⁰

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ศึกษาวิจัยในวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 8 กิจกรรม คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
8. การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แจงในครั้งแรกเพื่อให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ ให้มีความรู้เบื้องต้นหรือได้ประสบการณ์เบื้องต้นในเรื่องต่าง ๆ ที่จะทำการปฐมนิเทศนั้น เช่น การปฐมนิเทศครูอาจารย์ ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ เพื่อให้ครูอาจารย์ใหม่ได้รับความรู้เรื่องราวใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูอาจารย์ นอกเหนือจากวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา เช่น ให้มีความรู้เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมของชุมชน กฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการแนะนำ การติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ได้ปรับตัวตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในที่แห่งใหม่ได้

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศ ไว้ว่า

วิธีการปฐมนิเทศ (Vestibuled Training and Orientation) หมายถึงวิธีการที่ต้องให้ห้องเรียน คือพอบรรจุคนงานเข้ามาก่อนที่จะให้ปฏิบัติงานหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในระยะเวลาหนึ่ง (Vestibuled Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่ทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรมมา เพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะหรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ให้มาช่วยฝึกก็ได้ ในกรณีที่หน่วยงานอื่น มีครูฝึกมากกว่าจะมีความชำนาญในการอบรมมากกว่า³¹

ชาญชัย วลิตรังสิมา และ เขตวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ ว่า

การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์แนะนำพนักงานใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การที่เขาสังกัดอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ บทบาทขององค์การที่มีต่อคนภายนอก ระเบียบข้อบังคับขององค์การ

โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน และสถานที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อจะให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์กรในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้โดยรวดเร็ว และยังช่วยให้มีความรู้สึกว่าคุณไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือเป็นส่วนเกินขององค์กร การปฐมนิเทศที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงานข้างหน้า มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร³²

สรุปได้ว่าการปฐมนิเทศ คือการแนะนำเพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ทราบข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย กฎเกณฑ์เสนอความดีความชอบ การลงโทษ ตลอดจนการกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวและมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้มีความสามารถและทันสมัย อันจะเป็นผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

ชนิดดา เหมือนแก้ว ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารและคณาจารย์ ไม่ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมตลอดจนการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาคณาจารย์ต่าง ๆ ได้ปฏิบัติน้อยไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติน้อยได้แก่ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การวิจัยการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน³³

การจัดการปฐมนิเทศของกรมอาชีวศึกษา เป็นการจัดให้แก่ข้าราชการครู ที่ได้รับการบรรจุใหม่จะช่วยเน้นให้ทราบเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารราชการ บทบาทและความสำคัญของข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครู วินัยของข้าราชการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการของข้าราชการครู การเป็นข้าราชการครูที่ดีและความก้าว

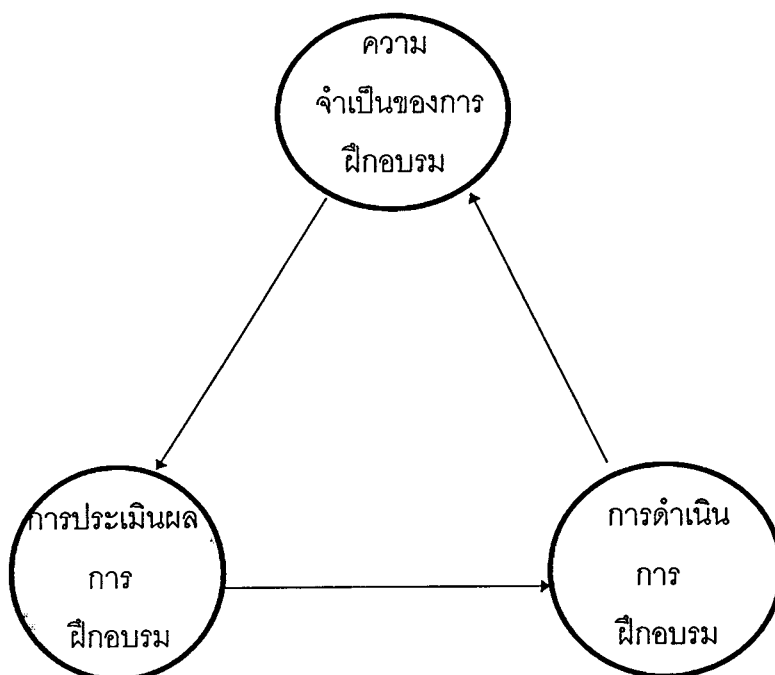
หน้าในอาชีพราชการ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการครูใหม่มีความรู้ มีความเข้าใจในวิชาพื้นฐานต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มีแนวความคิดที่กว้างขวาง ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ข้าราชการครูใหม่เข้าใจในหน้าที่ บทบาทของราชการ และตัวข้าราชการอย่างถูกต้อง
3. เพื่อเสริมสร้างปลูกฝังให้ข้าราชการครูใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในบทบาท ความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่
4. เพื่อเสริมสร้างปลูกฝังทัศนคติที่ดีและจริยธรรมในการปฏิบัติงานยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ให้บริการประชาชนถือเอาประโยชน์ของประเทศชาติและส่วนรวมเป็นสำคัญ
5. เพื่อให้ทราบปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติทราบถึงแนวทางปฏิบัติวิธีที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติรวมทั้งปกป้อง อารังค์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์³⁴

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

อาชวัน วายวานนท์ ได้อธิบายถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบของระบบหนึ่งระบบใดได้”³⁵

การฝึกอบรมที่ใช้โดยทั่วไป มีขบวนการที่เป็นวงจรดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงกระบวนการหรือวงจรของการฝึกอบรม

จากแผนภาพที่ 3 กล่าวได้ว่า “การบริหารงานฝึกอบรม อาจมองในรูประบบก็ได้ เพราะผู้บริหารงานฝึกอบรม ผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นวงจร องค์ประกอบของงานจึงได้แก่ การวางแผน การจัดรูปงาน การตรวจสอบ การวัดประเมินผล การป้อนกลับเป็นเช่นนี้เรื่อยไป โดยอาศัยการได้ข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นเครื่องมือของการบริหารงานฝึกอบรม”³⁶

นอกจากนั้น อาชวัน วายวานนท์ ยังได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะในงานที่จำเป็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหน้าที่ในระบบรองด้านการปฏิบัติการ
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้กับระบบบริหาร ด้านปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระหว่างสร้างขึ้นมา จะทำให้ลงมือปฏิบัติได้ทันที เครื่องมือเครื่องใช้พร้อม

3. เพื่อสนองต่อความยากของงาน การเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน

4. เพื่ออบรมให้มีการปฏิบัติงาน เป็นแบบเดียวกันในบางเรื่อง ซึ่งมีอยู่ตามหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์การเหมือน ๆ กัน

5. เพื่ออบรมผู้ปฏิบัติงานสำหรับงานประเภทริเริ่ม หรืองานอนาคต

6. เพื่อสนองความต้องการของระบบบริหารด้านบุคคลในการยกระดับความสามารถ ความรู้ และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้นไป³⁷

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า

การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ(Manipulative Skills) การรู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge)ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability) และทัศนคติต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการอบรมแล้วนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ³⁸

วุฒิชัย จำนงค์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในวงการธุรกิจไว้ว่า

เป็นลักษณะของการพัฒนาตัวบุคลากรที่อยู่ในบริษัทเพื่อที่จะสามารถทำงานได้ดี ตามที่บริษัทนั้น ๆ ต้องการถึงแม้ว่าได้ประพฤติปฏิบัติดีแล้ว บางบริษัทหรือหลายบริษัทยังต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่พนักงานหรือคนงานของบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะฉะนั้นโดยทั่วไปแล้วในกระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีหน้าที่อันหนึ่งจะต้องปฏิบัติคือลักษณะของการพัฒนาตัวบุคคล วิธีการที่นิยมประพฤติปฏิบัติกันส่วนใหญ่คือ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานขององค์การธุรกิจนั้น ๆ³⁹

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมเพื่อให้ครูอาจารย์ได้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์วิธีสอน หลักวิธีวัดผลและประเมินผล ทั้งยังทำให้ครูอาจารย์ ได้มีโอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ในเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โครงการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2525 มีเหตุผลและความจำเป็นพร้อมทั้งวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เหตุผลและความจำเป็น

กรมอาชีวศึกษา ได้จัดอบรมบุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยอบรมผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา เพื่อให้การพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทราบและเข้าใจในหน้าที่บทบาทของการบริหารงานในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบ

2.2 เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา เพื่อให้เข้าใจจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษา

2.3 เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นรวมทั้งประสบการณ์เพื่อนำมาปรับปรุงงานของสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น⁴⁰

การฝึกอบรม เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารได้ นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย

อรพินทร์ กุลประภา ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติจริง ได้รับการพัฒนามากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้รับการปฏิบัติน้อย ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าคุณควรให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมากที่สุด⁴¹

3. การสัมมนาทางวิชาการ

Paul Bergevin และ Moris ได้ให้ความหมายการสัมมนาไว้ว่า “การสัมมนาหมายถึงกลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มาวมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ”⁴² วิญญู อังคนารักษ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการสัมมนา ไว้ว่า “การประชุมสัมมนาหมายถึงการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกันเพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ”⁴³

เสน่ห์ ระหว่างบ้าน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับ การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก พบว่า

ความต้องการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาตามทัศนะของอาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก 6 ข้อ คือการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร การอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อนวัตกรรม กำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมภายนอก วิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น และอบรมเกี่ยวกับการทำงาน นอกเหนือจากสอน⁴⁴

วิญญู อังคนารักษ์ ได้กล่าวไว้ว่า

การประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างหนึ่งใช้ได้เมื่อการประชุม นั้นมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
2. เพื่อสืบเสาะค้นหา

3. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย
4. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
5. เพื่อสรุปผลการวิจัย
6. เพื่อเสนอข่าวความรู้⁴⁵

มาลี วิชญกุล ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังคมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า “การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับน้อย คือการสัมมนา ทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทาง วิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติระดับน้อย”⁴⁶

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ว่า

อาจจัดในรูปแบบห้องสมุด (Library Service) การจัดบริการด้าน การศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคคล ในองค์การเช่นเดียวกับการบริหารทางการแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มี บริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยให้คนงานได้ทราบ เรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและ องค์การ และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและ บันเทิง⁴⁷

สมคิด แก้วสนธิ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไว้ ว่า

การเผยแพร่ข่าวสาร เช่นการจัดทำจุลวารเผยแพร่ งานวิจัย ความ ก้าวหน้าของวิชาการทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอน ให้สนใจคุณภาพการสอน การจัด กิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการการศึกษามากกว่า เน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ⁴⁸

กุศล กลแกม ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า

ความต้องการสูงสุดคือ แจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ให้ทราบโดยรวดเร็ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ให้โรงเรียนจัดบริการโสตทัศนวัสดุให้มากขึ้น ให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู จัดหาเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ ให้มีการประชุมปรึกษาหารือ⁴⁹

สรุปได้ว่าการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเพื่อให้เผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ เช่น การจัดทำจุลสาร สรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อการกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา พร้อมทั้งการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือ เทปโทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ นอกจากนี้อาจให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามความต้องการของอาจารย์

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

สมคิด แก้วสนธิ กล่าวว่า “การจัดสัปดาห์ทางวิชาการอาจจัดเข้าไว้ในประเภทของการฝึกอบรม ฝึกทบทวน (Refresher training) หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Development training)”⁵⁰

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ว่า “ควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ อาจจะทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ”⁵¹

กุศล กลแกม ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางพบว่า

ความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมจัดนิทรรศการ การแสดงผลงานทางวิชาการของครู ให้มีการ

นิเทศภายใน ให้มีการสำรวจชุมชน ให้สับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้ครู
เก่าเป็นพี่เลี้ยง จัดให้มีคู่มือครูในการปฏิบัติงาน จัดให้มีห้องสมุด
เคลื่อนที่ ส่งครูไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกโรงเรียน ให้มีการแลกเปลี่ยน⁵²

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการอาจจัดได้โดยใช้เวลา 5 วัน 7 วัน หรือมากกว่านี้ก็ได้
ซึ่งอาจจัดในรูปแบบให้มีนิทรรศการ พร้อมทั้งการบรรยาย การอภิปราย การดูภาพยนตร์ การ
ฉายสไลด์ และการใช้วิธีการสาธิตต่าง ๆ ทั้งยังชักชวนให้ครูผู้สอนหรือกลุ่มผู้สนใจเสนอและ
ผลิตผลงานทางการศึกษาเกี่ยวกับด้านวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและความต้อง
การของสังคม เพื่อให้บุคคลที่สนใจเข้าเยี่ยมชมและอาจนำไปเป็นแบบอย่างเพื่อเป็นแนวคิด
ใหม่ ๆ ได้

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อเพิ่มเติม ไว้ว่า

เป็นวิธีที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิ
บุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงาน
และเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาและดูงานใน
ต่างประเทศก็จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง การที่บุคลากรทำ
งานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถ อาจล้าสมัยหรืออาจใช้วิธี
การใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมใน
สถานศึกษาระดับสูง อาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ภายใน
ประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศ
เพิ่มเติม หรือส่งไปดูงานก็ได้⁵³

อรพินทร์ กุลประภา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร
พบว่า

ผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสังเกตเยี่ยมเยียน และศึกษาวิธีการทำงาน และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออย่างมาก⁵⁴

สรุปได้ว่าการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรมเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความเห็นว่า

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่ง ต่างกับการเลื่อนตำแหน่ง คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวตั้ง (Vertical Move) ซึ่งมิลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วยส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวนอน (Horizontal Move) กล่าวคือ จะต้องมียอดเงินเดือนเท่าเดิม มีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม⁵⁵

Edwin B. Flippo กล่าวว่า

การบริหารบุคคลในองค์การนั้น บางกรณีเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้วภายหลังประสบปัญหาว่าบรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพ

ของคนผิดไปหรือบุคคลนั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติจนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเสียใหม่ให้เหมาะสม⁵⁶

ประมวล รุจนเสรี ได้ให้แนวคิดไว้ว่า

การสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนางานแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาคนด้วยเพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานต่าง ๆ หลายด้าน จะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวมเพราะถ้าให้ข้าราชการผู้ใด ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม ไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่ และการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานาน มักจะสำคัญผิดว่าตนเป็นเจ้าของส่วนราชการนั้นและข้าราชการในสังกัดของตน ผลที่ตามมาก็คือจะมีการสร้างอำนาจสร้างอาณาจักรขยายหน่วยงาน และขยายอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ หรือมีการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนี้ถ้าเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นเมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานาน ก็อาจจะมีการสร้างอิทธิพลขึ้นมากในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การปฏิบัติราชการมุ่งหวังประโยชน์เฉพาะตน มากกว่าที่จะเป็นการปฏิบัติการทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ⁵⁷

อรพินทร์ กุลประภา ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครุเห็นว่าปฏิบัติน้อย อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด⁵⁸

ในบางกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความมุ่งหมายหลายอย่าง แต่ความมุ่งหมายอย่างหนึ่งคือทำให้บุคคลมีประสบการณ์การทำงานที่กว้างขึ้น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร การโยกย้าย ถูกใช้เมื่อการให้พ้นจากงานอาจจะไม่ยุติธรรม หรือไม่ต้องการด้วยในองค์การขนาดใหญ่ผู้บริหารระดับกลาง เป็นจำนวนมาก ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งไปยังระดับสูงได้ทุกคน ผู้บริหารระดับสูงไม่ต้องการจะลดตำแหน่งหรือให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากงาน ดังนั้น การแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอย่างมีเหตุผล มีหลักการ จึงมีส่วนในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า

การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ นั้น ๆ ทำได้หลายวิธี ได้แก่วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกหัดงานโดยไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised reading) ซึ่งเป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมกันแพร่หลาย⁵⁹

อรพินทร์ กุลประภา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นที่ควรส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสังเกต เยี่ยมเยียนดูงานและ ศึกษาวิธีการทำงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และ การส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ อย่างมาก⁶⁰

สรุป การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง ซึ่งมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่ง ซึ่งผู้บริหารการ

ศึกษาทุกสถาบันการศึกษา ควรจะเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ ได้มีโอกาสไปสังเกตการเรียน การสอน เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานยังสถาบันต่าง ๆ เพื่อนำแนวคิดความรู้ ประสบการณ์ที่ได้พบเห็น นำมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิด ประสิทธิภาพ

เชิงอรรถ

¹วัฒนา สุนทรสุวรรณ, *ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา* (นครหลวง: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.), หน้า 51.

²นิพนธ์ ศศิธร, *การจัดระเบียบองค์การ* (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520), หน้า 398.

³Frederick Harbison และ Charles A. Myers, *Education, Manpower and Economic Growth* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1964), p.33.

⁴ทิพวรรณ สีดลรัศมี, “โครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครูลำปาง,” *วิทยานิพนธ์ปริญาหมาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2522), หน้า 11.

⁵อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนามูลคณากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร,” *วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2524), หน้า 20.

⁶Jerry G. Guff, *Toward Faculty Renewal* (California : Jossey-Bass, 1975), p.8

⁷Hergert J. Chruden and Arthur W. Sherman, “The Nature and Development of the Personnel Field,” *Personel Management* (Cincinnati Ohio : South-West, 1968), pp.10-11.

⁸จิตพงษ์ สยามเนตร, *ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม “แนวคิดในการพัฒนาองค์การกับการฝึกอบรม”* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520), หน้า 197.

⁹เมธี ปิฉันทานนท์, *การบริหารบุคคลในวงการศึกษ* (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 105.

¹⁰ อรุณ รักธรรม, “แรงดัน-แรงดึงในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร” วารสารข้าราชการ, 2520, หน้า 11.

¹¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523),

¹² มาลี วิชญกุล, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 10.

¹³ โอภาส โคปาละสุด, “ทัศนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ในเขตการศึกษา 6,” (ปริญญาโทการศึกษา มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526), หน้า 127.

¹⁴ ชิตพงษ์ สยามเนตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 200.

¹⁵ เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า

¹⁶ ภิญโญ สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 161-162

¹⁷ Castetter William B. *The Personnel Function in Educational Administration* (New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976), p.273.

¹⁸ เมธี ปิณฑานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 152.

¹⁹ ภิญโญ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ศ.การพิมพ์, 2523), หน้า 362.

²⁰ ภิญโญ สุวรรณคีรี, พัฒนาคณาจารย์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 19. (อัครสำเนา)

²¹ ประสาร มาลากุล, การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2424), หน้า 15. (อัครสำเนา)

²² สมาน รังสีโยกกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522), หน้า 13-14.

²³ อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนามนุษย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 70.

²⁴ บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์, “ความต้องการในการพัฒนามนุษย์ครูประจำการของผู้บริหารการศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 11,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 10.

²⁵ สุธีระ ทานตวนิช, การบริหารงานบุคคล ในการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา (โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา, 2524), หน้า 54-55.

²⁶ Beach Dale S. Personnel (New York : Macmillian Publishing Co., Inc., 1975), p.881

²⁷ ภิญโญ สาคร, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว

²⁸ Pires Edward A. Student Teaching Practice in Primary Teacher Training Institutions in Asia Bangkok, Unesco Regional office for Education in Asia, 1967. p.148.

²⁹ กุศล กลเกม, “ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง,” (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528), หน้า 60.

³⁰ Nolte M. Chester, An Introduction to School Administration : Selected Readings (NewYork : Macmillan, 1966), pp.286-288.

³¹ ภิญโญ สาธร, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 365.

³² ชาญชัย วลีตรงสิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521), หน้า 161-162.

³³ ชนัดดา เมืองแก้ว, “กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า ง.

³⁴ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา, การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

³⁵ อาชวัน วายวานนท์, ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม “การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520), หน้า 9.

³⁶ อาชวัน วายวานนท์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

³⁷ อาชวัน วายวานนท์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

³⁸ ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 442-443.

³⁹ วุฒิชัย จ่านงค์, นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2522), หน้า 127.

⁴⁰ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา, โครงการอบรมบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2525 หน้า 1-2 (อัคราเนนา)

⁴¹ อรพินท์ กุลประภา, “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า ง.

⁴² Paul Bergevin และ Dwight Moris, Group Process Adult Education (Connecticut : The Seabury Press, 1955)] p.65.

⁴³ วิญญู อังคณารักษ์, “วิธีการประชุม” ในคำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล (พระนคร : สังข์ไพลย์การพิมพ์, 2518), หน้า 146.

⁴⁴ เสน่ห์ ระหว่างบ้าน, “สภาพการปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522), หน้า 53-54.

⁴⁵ วิญญู อังคณารักษ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 149.

⁴⁶ มาลี วิชญกุล, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า จ.

⁴⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518), หน้า 225.

⁴⁸ สมคิด แก้วสนธิ, การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ "ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน," (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีนาคม, 252), หน้า 9.

⁴⁹ กุศล กลแกม, "ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง," (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2528), หน้า 108.

⁵⁰ นพพงษ์ บุญวิจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป, หน้า 2.

⁵¹ ภิญโญ สาร, รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520), หน้า 25.

⁵² กุศล กลแกม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 109.

⁵³ Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Managment (New York : McGraw-Hill Co., 1966), p. 277.

⁵⁴ อรพินท์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 114.

⁵⁵ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 189.

⁵⁶ อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 115.

⁵⁷ ประมวล รุจนเสรี, การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2523), หน้า 6.

⁵⁸ อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 115.

⁵⁹ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 114.

⁶⁰ อรพินท์ กุลประภา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 115.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ตามการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่จะศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ จำนวน 436 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะวิชา 32 คน รวม 72 คน

กลุ่มที่ 2 ครู-อาจารย์ ประกอบด้วยหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ครู-อาจารย์ ผู้ทำการสอนประจำทั้งวิชาชีพ วิชาสามัญและวิชาสัมพันธ์ จำนวน 364 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และครู-อาจารย์ จำนวน 263 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะวิชา 32 คน รวม 72 คน ซึ่งกลุ่มผู้บริหารนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทั้งหมด 72 คน

กลุ่มที่ 2 ครูอาจารย์ ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกช่าง หัวหน้างาน ครู-อาจารย์ ผู้ทำการสอนประจำทั้งวิชาชีพ วิชาสามัญ และวิชาสัมพันธ์ของแต่ละสถานศึกษา จำนวน 191 คน ซึ่งการหากกลุ่มตัวอย่างนี้ใช้ตามวิธีการของ Taro Yamane¹ แล้วนำไปเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและ
ครู-อาจารย์ของแต่ละวิทยาลัย

ลำดับ	ชื่อวิทยาลัย	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
1	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	9	91	9	48
2	วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	9	54	9	28
3	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	9	48	9	25
4	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	9	51	9	27
5	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	9	43	9	23
6	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	9	25	9	13
7	วิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส	9	21	9	11
8	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	9	31	9	16
รวม		72	364	72	191
รวม		436		263	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ของกรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ และศึกษากิจกรรมทั้ง 8 ด้านด้วย

2. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยแล้ว กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

3. นำร่างแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงสร้างเนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 7 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| 3.1 นายสุเทพ ภิรมย์ราช | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา |
| 3.2 นายอัมพร ภัคดีชาติ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา |
| 3.3 นายประสิทธิ์ พร้อมมูล | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา |
| 3.4 นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล กรมอาชีวศึกษา |
| 3.5 นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ | ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา |
| 3.6 นางอัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 3.7 นายไพรัช เผื่อนดวง | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา |

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ในวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรีและวิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 2 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 8 คน หัวหน้าคณะวิชา 8 คน ครูอาจารย์ 22 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ของ Cronbach²

ผลปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ 0.92 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 0.93 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ 0.94 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 0.93 ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ 0.91 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ 0.98 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน 0.96 และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน 0.94

5. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (check-list) ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะพิจารณาเลือกตอบเพียงข้อใดหนึ่งคำตอบ จากคำถามของแต่ละกิจกรรมที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน รวม 54 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ	จำนวน 9 ข้อ
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	จำนวน 8 ข้อ
5. ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	จำนวน 6 ข้อ
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	จำนวน 6 ข้อ
7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน	จำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา จัดเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์โดยขอความอนุเคราะห์ผ่านทางผู้อำนวยการของแต่ละสถานศึกษา ในการแจกแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง เพื่อกรอกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยได้ติดต่อและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนมา 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.01 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus) เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่าง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา โดยใช้สูตร t-test

3. การแบ่งความหมายของข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) โดยการกำหนดค่าการประเมิน เป็น 5 ระดับคะแนน คือ

4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง

1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
0	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

และถือเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) จากจุดตัดของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.00	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	0.50-1.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	0.00-0.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์และทดสอบข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ และการกระจายของข้อมูลในแต่ละด้าน และในภาพรวม

2. ใช้ค่าร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ใช้สูตร t-test เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม 8 ด้านจำแนกตาม ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ตั้งสถานศึกษา

เชิงอรรถ

¹ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532), หน้า 214.

²ประครอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525), หน้า 43.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรตามกิจกรรม 8 ด้านได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และข้อมูลในรูปของตาราง ตามลำดับ 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม 8 ด้านได้แก่ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน โดยผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตาราง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรม 8 ด้านได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดส่งปาดำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ในภาพรวมและในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร และ
ครู-อาจารย์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำ
กว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ เขตกรุงเทพมหานคร และ เขต
ภูมิภาค

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (X) โดยใช้เกณฑ์ในการ
กำหนดค่าประเมินที่มีความเหมาะสมเป็นระดับคะแนน 5 ระดับคือ

- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 0 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

และถือเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล พิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยจากจุดตัดของคะแนน
ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.50 - 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 0.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามรวม
ทั้งสิ้น 242 คน ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่
ที่ตั้งสถานศึกษา โดยเสนอในรูปแบบของตาราง ดังตารางที่

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=242)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	60	24.80
ครูและอาจารย์	182	75.20
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	47	19.40
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	195	80.60
3. สถานที่ตั้งสถานศึกษา		
เขตกรุงเทพมหานคร	181	74.80
เขตภูมิภาค	61	25.20

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
ครั้งนี้มีทั้งสิ้น 242 คน ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ดังนี้คือ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์ มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ
75.20 ส่วนผู้บริหาร มีจำนวนร้อยละ 24.80

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
มีร้อยละ 80.60 แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีเพียงร้อยละ 19.40

สถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ร้อยละ 74.80 ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ
ร้อยละ 25.20 ตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการ

พัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม 8 ด้าน นำเสนอในรูปของ ตารางทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ดังปรากฏรายละเอียดตามตามร่างที่ 3-11

ตารางที่ 3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม และรายด้าน

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการปฐมนิเทศ	2.54	0.84	มาก	7
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	2.57	0.76	มาก	6
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	2.76	0.83	มาก	3
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.59	0.78	มาก	5
5. ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	2.48	0.86	ปานกลาง	8
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.14	0.84	มาก	1
7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน	2.80	0.95	มาก	2
8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและ ศึกษาวิธีการทำงาน	2.66	0.82	มาก	4
รวม	2.68	0.70	มาก	

ตารางที่ 3 จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนหน้าที่การงาน อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการปฐมนิเทศ				
1. จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	2.19	1.09	ปานกลาง	9
2. จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	2.36	1.10	ปานกลาง	7
3. จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องที่ เกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.28	0.99	ปานกลาง	8
4. แลกเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัย ให้ทราบ	2.93	1.04	มาก	1
5. แจ้งกฎเกณฑ์การเสนอความคิดเห็น ชอบและบทร้องโทษหากประพฤติปฏิบัติ ผิดไว้ชัดเจน	2.83	1.06	มาก	2
6. จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหา ตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย	2.55	1.00	มาก	4
7. จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมใน การปฐมนิเทศ	2.53	1.04	มาก	5
8. ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจใน การพัฒนาตนเอง	2.75	1.05	มาก	3
9. ติดตามผลและประเมินผลภายหลังจาก การปฐมนิเทศ	2.42	1.07	ปานกลาง	6
รวม	2.54	0.84	มาก	

ตารางที่ 4 จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แกลงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ แจกกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบ และบทลงโทษ หากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาทางบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการปฐมนิเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ				
10.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ	2.29	0.95	ปานกลาง	4
11.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามความจำเป็นในวิทยาลัย	2.70	1.06	มาก	3
12.จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	3.11	0.99	มาก	1
13.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร	2.77	0.98	มาก	2
14.เชิญวิทยากรผู้มีความรู้จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ	2.25	0.96	ปานกลาง	6
15.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง	2.28	0.95	ปานกลาง	5
รวม	2.57	0.76	มาก	

ตารางที่ 5 จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา

ได้แก่ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตรอยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อเชิญวิทยากร ผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
การสัมมนาทางวิชาการ				
16.จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ	2.38	1.04	ปานกลาง	6
17.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานในเทศก์เป็นประจำ	3.03	1.04	มาก	2
18.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ	3.08	1.02	มาก	1
19.เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ	2.81	1.02	มาก	3
20.นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาการของวิทยาลัย	2.71	1.01	มาก	4
21.ติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	2.55	0.95	มาก	5
รวม	2.76	0.83	มาก	

ตารางที่ 6 จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในมาก เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ กับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษ เป็นประจำ อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อจัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการสัมมนาทางวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ				
22.จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย	2.57	1.00	มาก	5
23.รับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	2.74	0.99	มาก	3
24.จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม	2.85	0.93	มาก	1
25.จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ	2.83	0.98	มาก	2
26.ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก	2.53	1.04	มาก	6
27.ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำไปลงในวารสารสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา	2.42	1.00	ปานกลาง	7

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
28.จัดให้ฝ่ายบริการการศึกษาเฝ้าอำนาจ ความสะดวกรให้แก่ครู-อาจารย์ในการ จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ	2.61	1.04	มาก	4
29.ให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับ บรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู- อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความวิชา การไปลงพิมพ์	2.14	1.04	ปานกลาง	8
รวม	2.59	0.78	มาก	

ตารางที่ 7 จากการศึกษากการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำไปลงในวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา และให้ความสะดวกโดยทำการ ติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความวิชาการไปลงพิมพ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัย นำบทความวิชาการไปลงพิมพ์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการเผยแพร่ ข่าวสาร วิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสวัสดิภาพทางวิชาการ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการจัดสวัสดิภาพทางวิชาการ				
30.กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย	2.35	0.98	ปานกลาง	5
31.จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก	2.39	1.05	ปานกลาง	4
32.ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการ	2.33	1.04	ปานกลาง	6
33.ให้ครู-อาจารย์มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย	2.42	1.01	ปานกลาง	3
34.สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย	2.56	1.07	มาก	2
35.สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษา นิทรรศการ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	2.81	1.05	มาก	1
รวม	2.48	0.86	ปานกลาง	

ตารางที่ 8 จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อเสนอสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น และข้อเสนอสนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อเสนอสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงาน ทางวิชาการในการจัดนิทรรศการ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ ความเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ				
36.สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้ สูงขึ้น	3.40	1.05	มาก	2
37.จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประ โยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ทั้งภายในและต่างประเทศ	2.71	1.10	มาก	6
38.เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี	3.43	1.06	มาก	1
39.พิจารณานอมนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้	3.32	1.04	มาก	3
40.มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผล กระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อ ไว้อย่างชัดเจน	2.92	0.98	มาก	5
41.ให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	3.08	1.04	มาก	4
รวม	3.14	0.84	มาก	

ตารางที่ 9 จากการศึกษาสภาพการพัฒนานุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าเปิดโอกาสให้นุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ข้อเสนอสนับสนุน นุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อจัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนานุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่ม
ภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน				
42.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ บุคลากร .	2.78	1.11	มาก	4
43.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตาม ความเหมาะสมและยุติธรรม	2.79	1.09	มาก	3
44.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะ เวลาพอสมควร	2.58	1.04	มาก	5
45.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของ บุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของ วิทยาลัย	2.87	1.02	มาก	2
46.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละ ครั้งได้กระทำ เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของวิทยาลัย	3.00	1.10	มาก	1
รวม	2.80	0.95	มาก	

ตารางที่ 10 จากการศึกษาสภาพการพัฒนามุคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาการเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ข้อโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย อยู่ในลำดับที่ 2 ส่วนข้อโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในลำดับสุดท้าย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนามุคกลาง วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง
ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (N = 242)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษาวิธีการทำงาน				
47.จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน	2.95	1.11	มาก	1
48.แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไป สังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย	2.62	1.00	มาก	6
49.จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.60	1.00	มาก	7
50.เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับ บัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ	2.80	1.02	มาก	2
51.ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ	2.66	1.11	มาก	3
52.จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการของบุคลากร	2.64	0.98	มาก	4
53.เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษา ดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรอื่น ๆ	2.63	1.02	มาก	5

ลำดับที่ 3 การสัมมนาทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น มาก
ลำดับที่ 4 การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและ ศึกษาวิธีการทำงาน	ระดับความคิดเห็น มาก
ลำดับที่ 5 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น มาก
ลำดับที่ 6 การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น มาก
ลำดับที่ 7 การปฐมนิเทศ	ระดับความคิดเห็น มาก
ลำดับที่ 8 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ดังตารางที่ 12 - 20

ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการปฐมนิเทศ	3.03	0.93	2.37	0.74	4.94*
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.92	0.79	2.45	0.71	4.29*
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	3.18	0.79	2.62	0.81	4.65*
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.88	0.81	2.49	0.75	3.46*
5. ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	2.69	1.00	2.41	0.79	1.97*
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.69	0.76	2.96	0.79	6.23*
7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.33	0.90	2.63	0.91	5.16*
8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน	3.09	0.85	2.52	0.76	4.85*
รวม	3.08	0.73	2.54	0.64	5.48*

*p<.05

ตารางที่ 12 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มครู-อาจารย์ และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยกลุ่มผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มครู-อาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และ ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนอีก 3 ด้าน กลุ่มผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ได้แก่ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แสดงว่ากลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการปฐมนิเทศ					
1.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	2.87	1.31	1.96	0.91	4.98*
2.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	2.98	1.26	2.15	0.96	4.72*
3.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับ การมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.69	1.10	2.15	0.92	3.72*
4.แถลงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัย ให้ทราบ	3.22	1.06	2.83	1.02	2.53*
5.แจ้งกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบ และบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิด ไว้ชัดเจน	3.25	1.11	2.69	1.01	3.65*
6.จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหา ตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย	2.92	1.08	2.42	0.94	3.39*
7.จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมใน การปฐมนิเทศ	3.00	1.12	2.38	0.97	4.13*
8.ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจใน การพัฒนาตนเอง	3.30	0.96	2.57	1.02	4.86*
9.ติดตามผลและประเมินผลภายหลังจากการ ปฐมนิเทศ	3.02	1.02	2.22	1.01	5.29*
รวม	3.03	0.93	2.37	0.74	4.94*

*p<.05

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบ ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ					
10.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ	2.63	1.04	2.18	0.89	3.27*
11.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย	3.18	0.98	2.54	1.03	4.21*
12.จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.95	2.96	0.97	4.11*
13.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร	3.10	1.04	2.66	0.94	3.04*
14.เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ	2.43	1.10	2.19	0.90	1.74
15.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง	2.62	1.01	2.17	0.90	3.22*
รวม	2.92	0.79	2.45	0.71	4.29*

*p<.05

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ แสดงว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ข้อ ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความจำเป็นในวิทยาลัยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุกครั้ง โดยกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทั้ง 5 ข้อ และพบว่ามีเพียงข้อเดียวที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้ประจำ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสัมมนาทางวิชาการ					
16.จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบ การณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ	2.73	1.18	2.67	0.97	3.05*
17.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานในเทศก์เป็นประจำ	3.57	0.89	2.85	1.03	4.83*
18.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ กับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็น ประจำ	3.58	0.93	2.92	1.00	4.56*
19.เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ	3.22	0.98	2.68	1.00	3.61*
20.นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทาง วิชาการของวิทยาลัย	3.12	1.04	2.58	0.97	3.67*
21.ติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	2.85	0.90	2.45	0.95	2.90*
รวม	3.18	0.79	2.62	0.81	4.65*

*p < .05

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กับ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทุกข้อแสดงว่ากลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 16

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
22. จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย	2.87	1.14	2.47	0.93	2.46*
23. รับวารสารและเอกสารทางวิชาการ สำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.13	0.98	2.60	0.96	3.67*
24. จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม	3.13	1.07	2.75	0.86	2.51*
25. จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสาร และข่าวสารทางวิชาการ	3.23	0.93	2.70	0.96	3.73*
26. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก	2.80	1.02	2.45	1.03	2.32*
27. ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา	2.55	1.08	2.38	0.97	1.15*
28. จัดให้ฝ่ายบริการทางการศึกษาเชื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ	3.00	1.09	2.48	1.00	3.40*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29.ให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับ บรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู- อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชา การไปลงพิมพ์	2.33	1.26	2.07	0.95	1.48*
รวม	2.88	0.81	2.49	0.75	3.46*

*p < .05

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มผู้บริหาร กับ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ					
30.กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย	2.60	1.14	2.26	0.91	2.08*
31.จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก	2.60	1.28	2.32	0.96	1.56
32.ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง	2.57	1.23	2.25	0.96	1.81
33.ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย	2.42	1.06	2.42	0.99	-0.1
34.สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย	2.82	1.11	2.47	1.04	2.19*
35.สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	3.12	1.08	2.71	1.03	2.60*
รวม	2.69	1.00	2.41	0.79	1.97*

*p < :05

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มผู้บริหาร กับกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ข้อ ได้แก่กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัยจัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย และ สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้นโดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทั้ง 3 ข้อ และพบว่ามี 3 ข้อ ได้แก่ จัดให้มีงานนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง และให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย ที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการ ในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้งและให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มี
การศึกษาต่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ					
36. สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้ สูงขึ้น	3.02	0.85	3.20	1.03	5.53*
37. จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อ ประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อทั้งภายในและต่างประเทศ	3.12	1.17	2.57	1.04	3.41*
38. เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี	3.07	0.94	3.22	1.02	5.68*
39. พิจารณานุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้	3.95	0.85	3.12	1.01	5.76*
40. มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผล กระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อ ไว้อย่างชัดเจน	3.42	0.91	2.75	0.95	4.74*
41. ให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.58	0.94	2.92	1.02	4.45*
รวม	3.69	0.76	2.96	0.79	6.23*

*p < .05

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อจําแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทุกข้อ แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย
สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน					
42.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ บุคลากร	3.28	1.01	2.61	1.09	4.22*
43.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตาม ความเหมาะสมและยุติธรรม	3.47	1.03	2.57	1.01	5.96*
44.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลา พอสมควร	2.95	1.08	2.46	1.00	3.23*
45.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของ บุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของ วิทยาลัย	3.35	1.01	2.71	0.97	4.39*
46.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละ ครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของวิทยาลัย	3.58	1.00	2.81	1.06	4.98*
รวม	3.33	0.90	2.63	0.91	5.16*

*p < .05

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กับ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ ทุกข้อ แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน
และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษาวิธีการทำงาน					
47.จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน กับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็น ประจำ	3.53	1.08	2.76	1.05	4.92*
48.แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไป สังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย	2.87	1.05	2.54	0.98	2.18*
49.จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.85	1.10	2.51	0.95	2.30*
50.เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับ บัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ	3.42	1.01	2.60	0.93	5.76*
51.ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ	3.17	1.14	2.49	1.05	4.26*
52.จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการของบุคลากร	3.10	0.95	2.48	0.94	4.38*

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 60		ครู-อาจารย์ N = 182		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
53.เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษา ดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรอื่น ๆ	3.08	1.15	2.48	0.93	3.69*
54.เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์ การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการ ทำงานในวิทยาลัย	2.68	1.10	2.31	0.98	2.50*
รวม	3.09	0.85	2.52	0.76	4.85*

*p < .05

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กับ กลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ โดยกลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู - อาจารย์ ทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและในแต่ละด้านแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่
 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 21 - 29

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
 บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม
 และในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านการปฐมนิเทศ	2.45	0.68	2.56	0.88	-0.81
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติกร	2.41	0.69	2.60	0.77	-1.61
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	2.55	0.83	2.81	0.83	-1.98
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.46	0.71	2.62	0.79	-1.26
5. ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	2.37	0.81	2.50	0.87	-0.92
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	2.98	0.76	3.18	0.86	-1.50
7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ กรงาน	2.85	0.94	2.79	0.96	0.35
8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษาวิธีการทำงาน	2.60	0.79	2.68	0.83	-0.59
รวม	2.57	0.62	2.70	0.72	-1.21

p < .05

ตารางที่ 21 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร เป็นรายด้าน พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 7 ด้าน ได้แก่ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียนดูงาน และ ศึกษาวិธีการทำงาน และมีเพียง 1 ด้าน ที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าทีการทำงาน แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏผลการเปรียบเทียบ ดังตารางที่ 22 - 29 ต่อไปนี้

ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการ
พัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการ
ปฐมนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการปฐมนิเทศ					
1.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	2.04	0.88	2.22	1.14	-1.17
2.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	2.26	0.99	2.38	1.12	-0.70
3.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับ การมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.17	0.87	2.31	1.02	-0.85
4.แถลงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัย ให้ทราบ	2.85	1.18	2.94	1.01	-0.55
5.แจ้งกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบ และบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิด ไว้ชัดเจน	2.74	1.05	2.85	1.07	-0.59
6.จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหา ตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย	2.45	0.93	2.57	1.02	-0.75
7.จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมใน การปฐมนิเทศ	2.51	0.93	2.54	1.07	-0.16
8.ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจใน การพัฒนาตนเอง	2.70	0.88	2.76	1.09	-0.36
9.ติดตามผลและประเมินผลภายหลังจาก การปฐมนิเทศ	2.30	0.98	2.45	1.09	-0.85
รวม	2.45	0.68	2.56	0.88	-0.81

*p < .05

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการปฐมนิเทศจำแนกตาประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายพบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม แลกเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ แจ้างกฎเกณฑ์การเสนอความคิดเห็นความชอบและบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหาตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และติดตามผลและประเมินผลภายหลังจากการปฐมนิเทศ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทุกข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ					
10.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ	2.13	0.90	2.33	0.96	-1.34
11.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย	2.57	1.19	2.73	1.02	-0.93
12.จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	3.04	1.08	3.12	0.97	-0.50
13.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร	2.55	0.93	2.83	0.99	-1.72
14.เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ	2.06	0.82	2.29	0.99	-1.47
15.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง	2.09	0.83	2.32	0.97	-1.58
รวม	2.41	0.69	2.61	0.77	-1.61

*p < .05

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร เชิญวิทยากรผู้ที่มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้ประจำ และติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังฝึกการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีทุกข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนา
ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสัมมนาทางวิชาการ					
16.จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบ การณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ	2.28	1.00	2.41	1.05	-0.79
17.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานในเทศก์เป็นประจำ	2.70	1.16	3.11	1.00	-2.42*
18.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ กับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็น ประจำ	2.83	1.10	3.14	1.00	-1.91
19.เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ	2.60	0.90	2.87	1.04	-1.64
20.นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทาง วิชาการของวิทยาลัย	2.51	0.91	2.76	1.04	-1.51
21.ติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	2.36	0.92	2.59	0.96	-1.48
รวม	2.55	0.83	2.81	0.83	-1.98*

*p < .05

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ข้อ ได้แก่จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และมีประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาการของวิทยาลัย และติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และพบว่ามีเพียงข้อเดียวที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษก็เป็นประจำแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษเป็นประจำแตกต่างกัน

ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
22.จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย	2.55	0.90	2.57	1.02	-0.10
23.รับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	2.47	0.88	2.80	1.01	-2.07*
24.จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม	2.74	0.74	2.87	0.97	-0.99
25.จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ	2.70	1.02	2.87	0.97	-1.03
26.ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก	2.47	1.10	2.55	1.03	-0.48
27.ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา	2.40	0.99	2.43	1.00	-0.13

ตารางที่ 25 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	X	S.D.	X	S.D.	
28.จัดให้ฝ่ายบริการทางการศึกษาเฝ้าอำนาจ ความสะดวกรับแก่ครู-อาจารย์ในการจัด พิมพ์เอกสารทางวิชาการ	2.40	1.01	2.66	1.04	-1.52
29.ให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับ บรรณารักษารวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู- อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชา การไปลงพิมพ์	1.91	0.91	2.19	1.06	-1.64
รวม	2.46	0.71	2.62	0.79	-1.26*

*p < .05

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ข้อ ได้แก่จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม จัดสรรเงินงบประมาณ

ประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา จัดให้ฝ่ายบริการทางการศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ ในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ และให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชาการไปลงพิมพ์ และพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นการรับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ แตกต่าง

ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์
ทางวิชาการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี N = 47		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 195		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ					
30.กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย	2.23	0.84	2.37	1.02	-0.88
31.จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก	2.23	1.01	2.43	1.06	-1.12
32.ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง	2.28	1.04	2.34	1.05	-0.40
33.ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย	2.36	1.01	2.43	1.01	-0.42
34.สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย	2.47	1.16	2.58	1.04	-0.64
35.สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	2.66	1.05	2.85	1.05	-1.12
รวม	2.37	0.81	2.50	0.87	-0.92

*p < .05

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย และสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีทุกข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มี
การศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ					
36.สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้ สูงขึ้น	3.32	1.07	3.43	1.05	-0.62
37.จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อ ประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อทั้งภายในและต่างประเทศ	2.47	0.98	2.76	1.12	-1.67
38.เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี	3.19	1.12	3.49	1.05	-1.72
39.พิจารณานอมนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้	3.13	1.06	3.37	1.03	-1.44
40.มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผล กระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อ ไว้อย่างชัดเจน	2.70	0.88	2.97	1.00	-1.68
41.ให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.06	1.03	3.09	1.05	-0.14
รวม	2.98	0.76	3.18	0.86	-1.50

*p < .05

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี พิจารณานุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้ มีแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาต้นเหตุจากผลกระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อไว้อย่างชัดเจน และให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ ๆ ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิทยาลัย โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทุกข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย
สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี N = 47		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 195		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน					
42.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ บุคลากร	2.74	1.01	2.78	1.13	-0.22
43.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตาม ความเหมาะสมและยุติธรรม	2.74	1.01	2.80	1.11	-0.31
44.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลา พอสมควร	2.74	0.99	2.54	1.05	1.20
45.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของ บุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของ วิทยาลัย	2.96	0.98	2.85	1.03	0.67
46.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละ ครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของวิทยาลัย	3.04	1.12	2.99	1.09	0.30
รวม	2.85	0.94	2.79	0.96	0.35

*p < .05

ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มที่ประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบ เป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัด ช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสมและยุติธรรม โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควรโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของ วิทยาลัย และ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 3 ข้อ ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ของบุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย และโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย และพบว่า มี 2 ข้อ ได้แก่ โยก ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสมและยุติธรรม ที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การ ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้งสอง กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน
ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี N = 47		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 195		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษาวิธีการทำงาน					
47.จัดให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน กับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็น ประจำ	2.89	1.01	2.96	1.13	-0.39
48.แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไป สังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย	2.72	0.95	2.60	1.02	0.76
49.จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.64	1.01	2.58	1.00	0.33
50.เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับ บัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ	2.60	0.95	2.85	1.03	-1.55
51.ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ	2.36	1.05	2.73	1.11	-2.05*
52.จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการของบุคลากร	2.66	0.87	2.63	1.01	0.18

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 47		N = 195		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
53.เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษา ดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรอื่น ๆ	2.49	0.95	2.66	1.04	-1.04
54.เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์ การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการ ทำงานในวิทยาลัย	2.43	0.97	2.39	1.03	0.18
รวม	2.60	0.79	2.68	0.83	-0.59

*p < .05

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษา
วิธีการทำงาน แยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประส
บการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่มีต้
วการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี
ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาผลการ
เปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ กลุ่มที่มี
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรวิทยา
ลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่จัดให้บุคลากรที่มาใหม่เรียนรู้
การทำงานโดยการสอนร่วมกัน หรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็น
ประจำ แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากรใน
วิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วย
งานอื่น ๆ เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ
จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรเปิดโอกาสให้

บุคลากรที่กลับจากศึกษาดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ และเชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์การทำงานมาให้ความรู้ และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย ยกเว้นข้อประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ เพียงข้อเดียวที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 4 ข้อ ได้แก่ จัดให้บุคลากรที่มาใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกัน หรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็นประจำ เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษาดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ และอีก 4 ข้อที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้แก่ แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากรในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากร และเชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย และพบว่ามีเพียงข้อเดียวที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ในภาพรวมและในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เขต
กรุงเทพมหานคร และ เขตภูมิภาคตารางที่ 30 - 38

ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมและในแต่ละด้าน
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการปฐมนิเทศ	2.52	0.80	2.58	0.95	-0.49
2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการ	2.60	0.74	2.48	0.82	1.00
3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	2.79	0.83	2.67	0.85	0.93
4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	2.59	0.78	2.60	0.79	0.30
5. ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	2.51	0.85	2.38	0.86	0.99
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.12	0.87	3.22	0.76	-0.83
7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยน หน้าที่การงาน	2.73	0.93	3.03	0.99	-2.19*
8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษาวิธีการทำงาน	2.68	0.81	2.61	0.87	0.56
รวม	2.68	0.70	2.67	0.72	0.04

*p < .05

ตารางที่ 30 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร และเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยที่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มเขตภูมิภาค และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และ กลุ่มเขต ภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้าน การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มเขตภูมิภาค 4 ด้าน และกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มเขตภาคกลาง 4 ด้าน และพบว่ามีเพียงข้อเดียวที่กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มเขตภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างความคิดเห็นของกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มเขตภูมิภาค จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 31-38 ต่อไปนี้

ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการปฐมนิเทศ					
1.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	2.14	1.05	2.31	1.22	-1.04
2.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	2.29	1.01	2.56	1.30	-1.48
3.จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่อง เกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.24	0.94	2.39	1.14	-0.93
4.แถลงนโยบายการดำเนินงานของ วิทยาลัยให้ทราบ	2.99	1.02	2.74	1.09	1.64
5.แจ้งกฎเกณฑ์การเสนอความดีความ ชอบและบทลงโทษหากประพฤติ ปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน	2.79	1.03	2.94	1.17	-0.92
6.จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหา หาตามความต้องการของบุคลากรใน วิทยาลัย	2.55	0.99	2.54	1.03	0.04
7.จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในการปฐมนิเทศ	2.54	1.00	2.51	1.16	0.21
8.ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง	2.74	1.05	2.79	1.07	-0.30
9.ติดตามผลและประเมินผลภายหลังจาก การปฐมนิเทศ	2.40	1.04	2.46	1.15	-0.35
รวม	2.52	0.80	2.58	0.95	-0.49

*p < .05

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม แลกเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ แจ้งกฎเกณฑ์การเสนอความคิดเห็น ความชอบและบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหาตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ปฐมนิเทศ ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และติดตามผลและประเมินผลภายหลังจากการปฐมนิเทศ โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในเขตภูมิภาค 3 ข้อ ได้แก่ แลกเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหาตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย และจัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ ส่วนอีก 6 ข้อ กลุ่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ					
10.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ	2.37	0.89	2.07	1.08	2.19*
11.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย	2.72	1.02	2.64	1.16	0.54
12.จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	3.07	0.95	3.23	1.12	-1.11
13.จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร	2.77	0.94	2.79	1.08	-0.13
14.เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ	2.33	0.96	2.00	0.93	2.36*
15.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง	2.31	0.93	2.18	1.01	0.96
รวม	2.60	0.74	2.48	0.82	1.00

*p < .05

ตารางที่ 32 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงสองข้อ ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ และ เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้ประจำ โดยกลุ่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคทั้งสองข้อ และพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ข้อ ได้แก่จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร และติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง โดยกลุ่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค 2 ข้อ ได้แก่ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย และติดตามและประเมินผล เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง ส่วนอีก 2 ข้อ ได้แก่ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตรพบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคแสดงว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสัมมนาทางวิชาการ					
16.จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบ การณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ	2.47	1.02	2.13	1.07	2.21*
17.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ ที่จัดโดยหน่วยงานในเทศก์เป็นประจำ	3.05	1.02	2.97	1.11	0.53
18.ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการ กับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็น ประจำ	3.08	1.01	3.08	1.07	0.01
19.เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ	2.82	1.05	2.79	0.93	0.24
20.นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทาง วิชาการของวิทยาลัย	2.73	1.04	2.64	0.95	0.64
21.ติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	2.58	0.94	2.44	0.99	0.98
รวม	2.79	0.83	2.67	0.85	0.93

*p < .05

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงข้อเดียว คือ จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคส่วนที่เหลืออีก 5 ข้อ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ข้อ ได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นประจำ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาการของวิทยาลัย และติดตามผล และประเมินผลการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคทุกข้อ ยกเว้น ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสัมมนาทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
22.จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย	2.53	0.98	2.67	1.06	-0.96
23.รับวารสารและเอกสารทางวิชาการ สำหรับเผยแพร่แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	2.73	0.97	2.74	1.06	-0.02
24.จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม	2.84	0.93	2.87	0.94	-0.21
25.จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสาร และข่าวสารทางวิชาการ	2.88	0.96	2.70	1.02	1.20
26.ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก	2.56	1.04	2.46	1.06	0.64
27.ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา	2.44	1.02	2.36	0.91	0.55

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
28.จัดให้ฝ่ายบริการทางการศึกษาเอื้อ อำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ การจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ	2.59	1.03	2.69	1.09	-0.67
29.ให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับ บรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู- อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทาง วิชาการไปลงพิมพ์	2.19	1.05	1.98	0.96	1.33
รวม	2.59	0.78	2.56	0.79	0.30

*p < .05

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการจำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่ จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย รับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่ข่าวสารแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา จัดให้ฝ่ายบริการทางการศึกษาเอื้อ

อำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ และให้ความสะดวก โดยทำการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทาง วิชาการไปลงพิมพ์ โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค 4 ข้อ ได้แก่จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก ส่งเสริมสนับสนุนครู- อาจารย์ ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา และให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ใน วิทยาลัยนำบทความทางวิชาการไปลงพิมพ์ ส่วนอีก 4 ข้อ กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่า เฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค ได้แก่ จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษา อื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างเพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย รับวารสารและเอกสารทาง วิชาการสำหรับเผยแพร่ข่าวสารแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่าย ในการผลิตเอกสารทางวิชาการ เพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสวัสดิการทางวิชาการ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการจัดสวัสดิการทางวิชาการ					
30.กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย	2.36	1.00	2.30	0.94	.48
31.จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก	2.41	1.03	2.31	1.13	0.66
32.ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง	2.34	1.04	2.31	1.06	0.17
33.ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย	2.48	1.00	2.25	1.01	1.54
34.สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย	2.61	1.08	2.41	1.02	1.26
35.สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น	2.85	1.03	2.72	1.11	0.80
รวม	2.51	0.85	2.38	0.86	0.99

*p < .05

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย และสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค ทุกข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการจำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 36

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ					
36.สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้ สูงขึ้น	3.36	1.08	3.52	0.96	-1.03
37.จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อ ประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อทั้งภายในและต่างประเทศ	2.75	1.10	2.57	1.09	1.09
38.เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี	3.39	1.08	3.54	1.01	-0.94
39.พิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้	3.26	1.08	3.51	0.87	-1.81
40.มีแนวทางแก้ไขปัญหาอันเกิดจากผล กระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อ ไว้อย่างชัดเจน	2.91	0.97	2.95	1.02	-0.31
41.ให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัย	3.03	1.07	3.23	0.96	-1.27
รวม	3.12	0.83	3.22	0.76	0.83

*p < .05

ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อจำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร-วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อ เพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยแสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี พิจารณานุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้ มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผลกระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อไว้อย่างชัดเจน และให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิทยาลัย โดยกลุ่มที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคเพียงข้อเดียวคือจัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ ส่วนอีก 5 ข้อ กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค ได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยแสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี พิจารณานุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้ มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผลกระทบที่บุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อไว้อย่างชัดเจน และให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ภายหลังสำเร็จการศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิทยาลัย แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อจำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน					
42.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ บุคลากร	2.72	1.12	2.95	1.07	-1.42
43.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตาม ความเหมาะสมและยุติธรรม	2.71	1.07	3.03	1.10	-2.04*
44.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อ บุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลา พอสมควร	2.52	1.01	2.77	1.09	-1.64
45.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของ บุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของ วิทยาลัย	2.77	1.00	3.15	1.03	-2.51*
46.โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละ ครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของวิทยาลัย	2.91	1.08	3.26	1.12	-2.18*
รวม	2.73	0.93	3.03	0.99	-2.19*

*p < .05

ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค และเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ข้อ ได้แก่ โดยย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร และ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคทั้งสองข้อ และพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีก 3 ข้อ ได้แก่โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสมและยุติธรรม โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย และโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคทั้งสามข้อ แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน
และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกสถานที่ตั้งสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร		เขตภูมิภาค		t
	N = 181		N = 61		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และ ศึกษา วิธีการทำงาน					
47.จัดให้บุคลากรที่ใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน กับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็น ประจำ	2.88	1.07	3.15	1.21	-1.61
48.แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไป สังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย	2.62	1.01	2.62	1.00	0.01
49.จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.62	0.96	2.52	1.11	0.64
50.เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับ บัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ	2.78	1.00	2.85	1.08	-0.45
51.ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ	2.75	1.08	2.39	1.16	2.17*
52.จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการของบุคลากร	2.66	0.97	2.57	1.01	0.58

ตารางที่ 38 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	เขตกรุงเทพมหานคร N = 181		เขตภูมิภาค N = 61		t
	X	S.D.	X	S.D.	
53.เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษา ดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรอื่น ๆ	2.66	1.00	2.52	1.09	0.92
54.เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์ การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการ ทำงานในวิทยาลัย	2.45	0.99	2.25	1.11	1.38
รวม	2.68	0.81	2.61	0.87	0.56

*p < .05

ตารางที่ 38 แสดงผลการเปรียบเทียบด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร และกลุ่มในเขตภูมิภาค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาคเมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครและกลุ่มในเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ได้แก่จัดให้บุคลากรที่
มาใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็นประจำแนะนำให้ผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร
ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ เยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ
จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่
กลับจากศึกษาดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ และ

เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย โดยกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค 4 ข้อ ได้แก่ จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษาดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ และเชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย ส่วนอีก 3 ข้อ ได้แก่ จัดให้บุคลากรที่ใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็นประจำ และเยี่ยมเยียนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำกลุ่มในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มในเขตภูมิภาค และพบว่ามีเพียงข้อเดียว ได้แก่ แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากรในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย ที่ทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แสดงว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ตามผลงานการวิจัยของ มาลี วิชญกุล นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา โดยผู้วิจัยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้คือการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ตามกิจกรรม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำนวน 8 แห่งโดยแยกกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่ม ผู้บริหาร จำนวน 72 คน กลุ่มครู-อาจารย์ จำนวน 364 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 436 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 72 คน กลุ่มครู-อาจารย์จำนวน 191 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 263 คน ซึ่งใช้วิธีการหากกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ตามวิธีของ Toro Yamane แล้วนำไปเทียบบัญญัติดียงค์ เนื้อหากกลุ่มตัวอย่างของครู-อาจารย์ แต่ละสถานศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ กับการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีคำถามตามกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากร 8 ด้านได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดลำดับทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน รวมข้อคำถาม ทั้งหมด 54 ข้อ

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ได้ดำเนินการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในสถานศึกษาซึ่งไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ จำนวน 40 คน สัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.94 การดำเนินการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากกรมอาชีวศึกษา พร้อมจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์โดยขอความอนุเคราะห์ผ่านทางผู้อำนวยการของ แต่ละสถานศึกษา และส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยได้ติดต่อผ่านผู้อำนวยการพร้อมเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแบบสอบถามที่ได้รับคืนอยู่ในสภาพสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ผลได้จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.01

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social/Sciences/Personal Computer Plus) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปรวิเคราะห์โดยใช้ t-test

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 242 คน

1.1 จำแนกตามตำแหน่งงาน 2 กลุ่ม คือผู้บริหาร 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และครู-อาจารย์ 182 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20

1.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มี 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 195 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.3 จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา คือ สถานศึกษที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 181 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 อยู่ในเขตกลุ่มภาคกลาง 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.20 ซึ่งส่วนใหญ่สถานศึกษที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวม ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้านและระดับปานกลาง 6 ด้าน จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

2.2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านตามกิจกรรมการพัฒนานุคลากร ปรากฏว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับน้อย 4 ด้าน จัดเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการและด้านการปฐมนิเทศ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนานุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมของด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ แจกกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบและบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน และเรื่องที่ไม่เห็นว่ามีปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนานุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมของด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ อยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ โดยครู-อาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ แลกงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ รองลงมาได้แก่ แจกกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบและบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน และเรื่องที่ไม่เห็นว่ามีปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนานุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการปฐมนิเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า 5 ข้อ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แลกงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ แจกกฎเกณฑ์การเสนอความดีความชอบและบทลงโทษหากประพฤติปฏิบัติผิดไว้ชัดเจน ชี้แจงและชักชวนให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง จัดปฐมนิเทศที่ครอบคลุมและระบุเนื้อหาตามความต้องการของบุคลากรในวิทยาลัย จัดให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ

และอีก 4 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ติดตามผลและประเมินผลภายหลังจากการปฐมนิเทศ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในเรื่องที่เกี่ยวกับการมีคุณธรรมและจริยธรรมและจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวมของด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ที่เหลืออีกหนึ่งข้ออยู่ในระดับน้อย โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความจำเป็นในวิทยาลัย และเรื่องที่ไม่เห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมของด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ที่เหลืออีก 3 ข้ออยู่ในระดับน้อย โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดได้แก่ จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุดได้แก่ ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามความจำเป็นในวิทยาลัย

และอีก 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการภายในวิทยาลัยเป็นประจำ ติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาภายหลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำ

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวมของด้านการสัมมนาทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุด ได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ รองลงมาได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษเป็นประจำและเรื่องที่มีความคิดเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด ได้แก่ จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวมของด้านการสัมมนาทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่สุดได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ รองลงมาได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษเป็นประจำ และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด ได้แก่ ติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปความคิดเห็น ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการสัมมนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ ส่งครู-อาจารย์ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานพิเศษเป็นประจำ เปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการ นำผลจากการสัมมนาไปใช้เป็นข้อมูลพื้น

ฐาน ในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาการของวิทยาลัย และติดตามผลและประเมินผลการสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

มีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครู-อาจารย์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเป็นประจำ

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ของด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับน้อย โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ควรมีการปฏิบัติสูงสุดได้แก่ จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ให้ความสะดวกโดยการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชาการไปลงพิมพ์

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ของด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ควรมีการปฏิบัติสูงสุดได้แก่ จัดสรรเงินงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ เรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ให้ความสะดวกโดยการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชาการไปลงพิมพ์

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารวิชาการเพื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม จัดสรรเงินงบประมาณไว้เพื่อรับวารสารและข่าวสารทางวิชาการ รับวารสารและเอกสารทางวิชาการสำหรับเผยแพร่แก่บุคคลอย่างเพียงพอ จัดให้ฝ่ายบริการการศึกษาแจ้ง

อำนวยความสะดวกให้แก่ครู-อาจารย์ในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ จัดพิมพ์หรือสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่าง เพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่ครู-อาจารย์ผลิตออกมาสู่บุคคลภายนอก

และอีก 2 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ส่งเสริมสนับสนุน ครู-อาจารย์ ให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำไปลงในวารสารสถานบันพัฒนาครู อาชีวศึกษา และให้ความสะดวกโดยทำการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความวิชาการไปลงพิมพ์

ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ของด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น รองลงมาได้แก่ สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามีปฏิบัติ ต่ำสุดได้แก่ให้ครู-อาจารย์ได้มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในวิทยาลัย

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวมของด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว ที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น รองลงมา ได้แก่ สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามีปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการแต่ละครั้ง

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ

ได้แก่สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษานิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น และ สนับสนุนและให้ความสะดวกในการนำเสนอผลงานทางวิชาการภายในวิทยาลัย

และอีก 4 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ให้ครู-อาจารย์มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย จัดให้มีงานนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอก กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดนิทรรศการทางวิชาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย และประชาสัมพันธ์ข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการในการจัดนิทรรศการ

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ของด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี รองลงมาได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้นและเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ จัดบริการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวมของด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี รองลงมาได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ จัดบริการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่

เปิดโอกาสให้นักวิชาการในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี สนับสนุนการ
ศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น พิจารณานุมัติให้นักวิชาการไป
ศึกษาต่อตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้ ให้โอกาสบุคลากรได้นำวิชาการใหม่ภายหลังสำเร็จการ
ศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหอันเกิดจากผล กระทบที่บุคลากรใน
วิทยาลัยไปศึกษาต่อได้อย่างชัดเจน และ จัดบริการแนะแนวการศึกษาต่อ เพื่อประโยชน์ใน
การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่ม
ภาคกลาง ในภาพรวมของด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปาน
กลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียง 1 ข้อ ที่เหลือมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด
ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยา
ลัย รองลงมาได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสม และยุติธรรม
และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อ
บุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่ม
ภาคกลางในภาพรวม ของด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปาน
กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อและที่เหลือ
เพียงข้อเดียวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการ
ปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนิน
งานของวิทยาลัย รองลงมา ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลดีต่อ
การดำเนินงานของวิทยาลัย และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ โยกย้าย
สับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัย
สารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีค่า
เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก
ข้อ ได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของ
วิทยาลัย โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลดีต่อการ ดำเนินงานของวิทยาลัย

โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเหมาะสม และยุติธรรม โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร และโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมานานเป็นระยะเวลาพอสมควร

ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมของการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียง 1 ข้อที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็นประจำ รองลงมาได้แก่ เยี่ยมเยียน การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ และเรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย

ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางในภาพรวม ของด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง 4 ข้อ และมีความคิดเห็นในระดับน้อย 4 ข้อ โดยครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดีควรมีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ได้แก่ จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก่อนเป็นประจำ รองลงมา ได้แก่ เยี่ยมเยียน การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำและ เรื่องที่มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ เชิญบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย

สรุป ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวม ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน เยี่ยมเยียน การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อแนะนำการทำงานเป็นประจำ ประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ จัดกิจกรรม

ด้านทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กลับจากศึกษาดูงานเสนอรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ แนะนำให้บุคลากรผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์และเรียนรู้งานเมื่อมีบุคลากร ในวิทยาลัยได้รับเชิญไปบรรยาย และจัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ

มีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เชิญบุคลากร ภายนอกที่มีประสบการณ์การทำงานมาให้ความรู้และปรับปรุงการทำงานในวิทยาลัย

โดยสรุป ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ซึ่งเปรียบเทียบการจัดลำดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ทั้งสองกลุ่มปรากฏดังนี้

ลำดับ	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น	
		ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
1	ด้านการปฐมนิเทศ	ปานกลาง	น้อย
2	ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ปานกลาง	น้อย
3	ด้านการสัมมนาทางวิชาการ	ปานกลาง	ปานกลาง
4	ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ปานกลาง	น้อย
5	ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	ปานกลาง	น้อย
6	ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	มาก	ปานกลาง
7	ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	มาก	ปานกลาง
8	ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน	ปานกลาง	ปานกลาง

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ด้านการ

ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ตั้งสถานศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กรมอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นในภาพรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกันโดยกลุ่มผู้บริหารมีคะแนนความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครู-อาจารย์

2. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู-อาจารย์ ที่มีสถานที่ตั้งสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และ ในเขตภูมิภาค มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ในด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กลุ่มที่มีสถานที่ตั้งสถานศึกษาในเขตภูมิภาค มีคะแนนความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ตั้งสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการจัดลำดับค่าทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และ ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและสถานที่ตั้งสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวเป็นประเด็นความสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครู-อาจารย์ ร้อยละ 75.20 ซึ่งมากกว่าผู้บริหาร ซึ่งมีอัตราร้อยละ 24.80

2. จากข้อมูล ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนถึงร้อยละ 80.60 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีเพียงร้อยละ 19.40 จากข้อมูลที่ค้นพบว่ามีจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 80.60 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุดนั้นอาจจะเป็นเพราะว่า วิทยาลัยสารพัดช่างทั้งในกรุงเทพมหานครและกลุ่มภาคกลางทั้ง 8 แห่ง ที่นำมาเป็นกรอบในการวิจัย นั้นเป็นสถานศึกษาที่ก่อตั้งและเปิดทำการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2503 ซึ่งแต่เดิมเรียกว่า “โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่” ซึ่งทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ สอนกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมสมัยเป็นโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ จนเปลี่ยนมาเป็นวิทยาลัยสารพัดช่างในปัจจุบันนี้”¹ ซึ่งนับถึงปัจจุบันรวมระยะเวลาเกือบ 36 ปี ดังนั้น ผู้บริหารและครู-อาจารย์จึงอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนมานานมากกว่า 10 ปีเป็นจำนวนมากที่สุด

3. จากข้อมูล ด้านสถานที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ อยู่สถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนถึงร้อยละ 74.80 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่ากลุ่มที่อยู่ในเขตกลุ่มภาคกลาง ซึ่งมีเพียงร้อยละ 25.20 อาจเป็นเพราะว่า ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้เรียนมีความสนใจในวิชาชีพ จำนวนมากกว่าเนื่องจากมีสถานประกอบการจำนวนมากในตลาดแรงงาน จึงทำให้วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเปิดสอนได้หลากหลายสาขา

วิชาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือในสถานประกอบการ ดังนั้น จึงทำให้มีอัตรา กำลังหรือครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่าและเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทำหน้าที่สอนวิชาชีพให้กับผู้ที่สนใจสมัครเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมากในทุก ๆ ปี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพ การพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา บุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันคือด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและการสังเกต วิธีการทำงานยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ควรได้รับการพัฒนาให้ มากที่สุด แต่ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในด้านการ สัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูเห็นว่ามี การปฏิบัติน้อย อย่างไรก็ตาม ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา มากที่สุด²

1. ด้านการปฐมนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิด เห็นสอดคล้องกันว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญต่อเรื่อง แกลง นโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยให้ทราบ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้ผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันดำเนินงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนนท์ ที่กล่าวว่า “การบริหารเป็นงานที่ ปฏิบัติกับบุคคล โดยอาศัยทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหน่วยงาน”³

และสอดคล้องกับ Ordway Tead ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหารโดยสรุป 10 ขั้นตอนโดยกำหนดขั้นตอนแรก คือ “วางจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไว้อย่างชัด และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความเหมาะสม เป็นลำดับ ต่อมา”⁴ แสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานนั้นประสงค์ที่จะมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่คล้ายกันคือ มีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางหรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังเช่น ยาใจ อุ่นจิตต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปี 2520 พบว่า “การวางแผนนโยบายต่าง ๆ ของวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงร่วมกับระดับรองเป็นผู้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ของวิทยาลัย ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีการวางแผนก่อนเปิดภาคเรียน ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.71”⁵ และในการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง โดยผู้บริหารและครู-อาจารย์ ให้ความสำคัญในด้านการปฐมนิเทศต่ำสุดและอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูบรรจุใหม่ของกรมอาชีวศึกษานั้นก่อนที่จะเดินทางไปรายงานตัวเพื่อเข้ารับการปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาที่ลงตำแหน่ง ได้ผ่านการสอบคัดเลือกทั้งภาคทฤษฎี และทดสอบด้านทักษะ สอบสัมภาษณ์ จากคณะกรรมการที่กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้ง อีกทั้งเมื่อผ่านการสอบคัดเลือกได้จะต้องผ่านการฝึกอบรม สัมมนาจากฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา ทุกคน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่วิทยาลัยไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำอีก เพราะอาจเกิดความสับสน ยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะได้ผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ ภิญญา สารท กล่าวไว้ว่า “ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อยู่ที่ความสามารถที่จะใช้ให้คนอื่นทำงานโดยไม่ต้องใช้วิธีการบังคับหรือขู่เข็ญและอยู่ที่เทคนิคในการที่จะกระตุ้นเตือนให้ครูขยันขันแข็งทำงานอย่างเต็มใจและอดทน”⁶ ครูบรรจุใหม่นั้นเพียงแต่สถานศึกษาแนะนำสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเบื้องต้น เช่น บุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบ และที่อยู่อาศัย นอกเหนือจากนี้เป็นสิ่งที่ครูบรรจุใหม่ทุกคนต้องใช้เวลาเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อเรื่องจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอซึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรก อาจเนื่องจาก เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญและเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากรใน

องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มิตรศักดิ์ เต็มชนะศักดิ์ ที่ศึกษาความคิดเห็นของศึกษาเขต ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ได้บังคับบัญชา เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการครู หลักสูตรนักบริหารการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร พบว่า “ศึกษาเขต ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ อยู่ในระดับดีทุกด้าน”⁷

ลเทพ จันทรีสีประเสริฐ กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า “กระบวนการและเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพในการทำงานได้ดีขึ้นวิธีการหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับคือการฝึกอบรม”⁸ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า “ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้รับการปฏิบัติน้อย ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมากที่สุด”⁹ ทั้งนี้ถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ฝ่ายพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมประชุมหรือสัมมนาทางด้านบริหารให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ให้ความสำคัญต่อสภาพการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ผู้มีประสบการณ์จากสถานประกอบการมาให้ความรู้เป็นประจำอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนต้องมีภาระกิจประจำวันต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะบุคลากรในวิทยาลัย สารพัดช่าง ซึ่งมีจำนวนน้อยในแต่ละสถานศึกษา นอกจากหน้าที่สอนแล้วยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการ งานพัสดุ ฯ หรืองานอื่นที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเวลาและเหตุการณ์ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสะดวกสบาย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะยังผลให้เขาเกิดความพร้อมที่จะเข้ารับการอบรม และพร้อมที่จะเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมมากที่สุด และวิทยากรในฝึกอบรมควรระบุแหล่งที่มาของวิทยากรว่าเป็นบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์การภายนอก ดังผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบก

เชิญวิทยากรจากหน่วยงานมาให้ความรู้แก่ครูเท่าที่ควร”¹⁰ และ ทศนีย์ มุกสิกไชย กล่าวว่

วิทยากรที่จะใช้บรรยายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร อาจสรรหามาจากภายในองค์กรหรือจากสถาบันอื่น ๆ ก็ได้ข้อสำคัญต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี รวมทั้งต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม¹¹

3. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าด้านการสัมมนาทางวิชาการที่ให้ความสำคัญสูงสุด ได้แก่ ส่งครู-อาจารย์ ไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีถึงร้อยละ 80.60 ตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนมากพอสมควร ดังนั้นการเรียนการสอน การถ่ายทอดวิชาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จึงอาศัยความรู้เดิมของตนเองที่มีอยู่ สอนจากประสบการณ์ในห้องเรียนที่สอนกันมาแต่ดั้งเดิม วันละ 3 รอบ ๆ ละ 3 ชั่วโมง จึงทำให้ครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่างไม่ได้รับการพัฒนาในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ครูในวิทยาลัยสารพัดช่างจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนค่อนข้างต่ำ ดังผลงานการวิจัยของ วิทยา โพธิ์สุ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง”¹² ดังนั้นการที่ครู-อาจารย์ ต้องการไปร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นประจำ นั้นอาจเนื่องมาจากมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนสอนกับกลุ่มวิทยาลัยในสังกัดเดียวกัน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น ทັນสมัยขึ้นดังผลการวิจัยของ ชวนชม คำหอมกุล ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือครูไม่มีโอกาสเข้าร่วมรับการอบรมทางวิชาการ ทำให้ครูไม่มีประสิทธิภาพ และประสบการณ์ในการที่จะดำเนินการสอนเท่าที่ควร”¹³ และอรพินทร์ กุลประภา ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า “ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ทั้งสองกลุ่มคือครู-อาจารย์และผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าจะควรได้

รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด”¹⁴ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ เสน่ห์ ระหว่างบ้าน ศึกษาศาภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง ประจําการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียง พบว่า “ความต้องการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาตามทัศนะของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก คือการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน และการอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือ จากการสอน”¹⁵ กิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธีและภาระที่จะ พิจารณาเลือกใช้กิจกรรมใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณ ฯลฯ ของหน่วยงาน สำหรับกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรหรือ ครูโดยทั่วไปนั้นมีหลายวิธี สุธีระ ทานตวนิช ได้ เสนอแนะวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาจะจัดให้ บุคลากรได้บังคับบัญชา เช่น “การปฐมนิเทศ การ จัดประชุมอบรมสัมมนาส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับงานให้เพียงพอ”¹⁶ ซึ่งตรงกับ เมธี ปิลันธนานนท์ กล่าวว่า “การสัมมนาเป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้”¹⁷

4. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยให้ความสำคัญ ต่อเรื่องจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อ ประกอบการสอนอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากกรมอาชีวศึกษาได้รับงบประมาณประจำปีหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะวิทยาลัยในกลุ่ม งานวิทยาลัยสารพัดช่าง ค่าวัสดุรายหัวของคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม 300 บาทต่อหัวคณะวิชา คหกรรมและศิลปกรรม 200 บาทต่อหัว คณะวิชาพาณิชยกรรม 150 บาทต่อหัว แต่การแก้ ปัญหาดังกล่าวคือใช้เงินบำรุงการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เป็นค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการจัดหาหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน แต่ก็มีข้อจำกัดที่เงินบำรุงการศึกษา มีค่อนข้าง น้อย เนื่องจากการเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่าง หลักสูตรวิชาชีพระยะ สั้น ตามระเบียบกรม อาชีวศึกษาเก็บค่าเล่าเรียนชั่วโมงละ 1 บาททุกหลักสูตรทุกรายวิชา ยก เว้นวิชาคอมพิวเตอร์ ชั่วโมงละ 5 บาท แต่เนื่องจากสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท เป็น อุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้เป็นประจำ เพื่อให้เกิดทักษะและความ ชำนาญ การเรียน การสอนจะเสียเวลาไปโดยใช่เหตุถ้าเกิดความบกพร่องในการเตรียม เครื่องมือ ความล่าช้าในการจ่ายเครื่องมือ ดังที่ บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ ให้แนวคิดว่า “การจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งต้องประกอบด้วย การจัดเตรียมองค์ประกอบ

สนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุฝึก”¹⁸ ซึ่งตรงกับผลงานการวิจัยของ บุญลือ งามสง่า ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในการใช้หลักสูตรวิชาที่พระยะสัน ของวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า “ผู้บริหารมีความเห็นว่าการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของแผนกวิชา มีปัญหามากกว่า ครู-อาจารย์”¹⁹ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุวัฒน์ สิทธิหล่อ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า “กระบวนการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา มีปัญหาในการบริหารงานและปฏิบัติงานด้านวิชาการ คือ งบประมาณในการบริหารงานวิชาการมีไม่เพียงพอ ขาดนักวิชาการและการวางแผนที่ดีในการปรับปรุงงานวิชาการ”²⁰ และในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ให้ความสำคัญต่อสภาพการพัฒนาคณาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ให้ความสำคัญโดยการติดต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อให้ครูอาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทางวิชาการไปลงพิมพ์ อาจเนื่องมาจากข่าวสารการศึกษา โดยเฉพาะของกรมอาชีวศึกษา มีวารสารที่เผยแพร่ข่าวสารที่เห็นชัดเจนและจัดทำเป็นรูปเล่มส่งให้กับสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่ง ได้แก่ วารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา และ ซีพจร ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกคน ได้รับข่าวสารอย่างต่อเนื่องโดยตรงจากวารสารทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวในทุกๆ เดือนแต่ในการปฏิบัติจริงผู้บริหาร และครู-อาจารย์ มีสิทธิที่จะนำสิ่งที่ตนเองต้องการเผยแพร่ข่าวสารทั้งทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ให้บุคคลอื่นได้รับรู้ก็ยอมทำได้โดยส่งไปยังบรรณาธิการของทั้งสองแห่ง คือ สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา และ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา โดยตรง

จากผลงานการวิจัยของ มาลี วิชญกุล ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคณาจารย์ที่ได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน²¹

5. **ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพการพัฒนามุคกลางกร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาค กลางด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการ ศึกษาของ อัจฉรา สังข์สุวรรณ ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล การศึกษาเฉพาะ กรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า “สภาพการ บริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนานั้น สถาบันไม่ได้จัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การจัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ระบุว่าสถาบัน ควรจัดทำ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่”²² ผลจากการวิจัยผู้บริหารและครู-อาจารย์ ให้ความสำคัญต่อเรื่องสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในวิทยาลัยเข้าเยี่ยมชมและศึกษา นิทรรศการ กับหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น อยู่ในระดับสูงสุด ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าว ว่า “ควรจัดให้มีการจัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางด้านวิชาการอาจจะเชิญครูหรือผู้ทรงคุณ วุฒิ ภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ”²³ และยังคง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี บุญญาภาส ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาครู ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลางพบว่า “ครูผู้สอนวิชา ชีพสาขาวิชาช่างยนต์ มีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อ และมีความต้องการพัฒนา มากที่สุดคือ การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ เฉพาะวัน หยุด เสาร์-อาทิตย์”²⁴ เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาบางแห่ง มีความจำเป็นต้อง ขออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา เพื่อเปิดสอนในวันเสาร์ด้วยเพราะมีนักเรียนจำนวนมากแต่ครูผู้ สอนมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน จึงต้องจัดให้มีการเรียนการสอนในวันเสาร์เพิ่มอีก 1 วัน ต่อสัปดาห์และสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่างทุกแห่งต้องดำเนินการตามโครงการ พัฒนาร่วมกับจังหวัด เช่น โครงการอาชีวพัฒนา โครงการร่วมมือกับจังหวัดพัฒนาชุมชนใน ท้องถิ่นเพื่อให้บริการและสอนวิชาชีพให้กับท้องถิ่นปฏิบัติงานตามโครงการพระราชดำรินั้น ตามภาระหน้าที่ของการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหาร และ ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัด ช่างแล้วจึงมีภาระหน้าที่ค่อนข้างมากมีวันหยุดเพียง 1 วัน ต่อสัปดาห์ คือวันอาทิตย์ ดังนั้น ในการออกพัฒนาชุมชนตามโครงการต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นการนำเอาหลักวิชาการทั้งด้านความรู้อ อกพัฒนาชุมชน อาจถือว่าการจัดสัปดาห์ทางวิชาการของแต่ละสถานศึกษาอยู่แล้ว จึงยังไม่มีมีความจำเป็นมากนักในการที่จะจัดสัปดาห์ทางวิชาการอีก ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ซ้ำซ้อน กัน ทั้งนี้ครูผู้สอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง สามารถรับรู้ข่าวสารได้วิชาการและทุก ๆ ด้านจาก

สื่อต่าง ๆ และจากหน่วยงานระดับกองที่สังกัดโดยตรง และจากวารสารของสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานนิเทศก์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและรับผิดชอบต่อตั้งแต่ปรัชญาจนถึงจุดมุ่งหมายทางการศึกษา โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ของชุมชนเป็นพื้นฐาน รวมถึงแผนการศึกษาอย่างต่อเนื่องและกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ดังที่ Pires A. Edward เสนอแนะกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูประจำการ ได้แก่ “การประชุมเชิงปฏิบัติการในวันสุดสัปดาห์ทุกสัปดาห์หรือสองสัปดาห์ต่อครั้งตลอดปี จัดนิทรรศการหนังสือหรืออุปกรณ์ จัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้าในห้องสมุด”²⁵

6. ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อเรื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนง ที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรี บุญญาภาส ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง พบว่า “ครูผู้สอนวิชาชีพ สาขาวิชาช่างยนต์ มีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อ และมีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การศึกษาต่อเนื่อง เพิ่มวุฒิในประเทศ”²⁶ และยังคงสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ชุมสาย หัสติน ว่า “ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพอาจจะไปศึกษาต่อสาขาใหม่หรือสาขาเดิมในระดับสูงขึ้น เพื่อนำความรู้ภายหลังจบการศึกษาแล้วมาใช้ในการสอนและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยี”²⁷ และสอดคล้องกับ พรศรี ทองสมจิตรได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า “ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง แต่ที่ปฏิบัติค่อนข้างสูงคือ การส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อ”²⁸

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างเสริมความรู้ด้านทฤษฎีและแนวคิดทางการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะและสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้กับการสอน ผลจากครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังที่ ภิญโญ สารท กล่าวไว้ว่า “วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ คือ วิธีให้ไปศึกษาใหม่

หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้น อาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ²⁹

7. ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยให้ความสำคัญต่อเรื่องโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาได้แก่ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย เนื่องจากอาจเป็นเพราะว่าการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการกระทำเพื่อปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน พัฒนาคุณภาพของคนและงาน และที่สำคัญคือเพื่อป้องกันการการเสริมสร้างคุณลักษณะและอิทธิพล นอกจากนั้นยังช่วยกระตุ้นบุคลากรที่เบื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานาน ให้มีความกระตือรือร้น ต่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อ ตนเอง ทางด้านสุขภาพจิต และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ ประมวล รุจนเสรี ได้ให้แนวคิดไว้ว่า

การสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้อยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนางานแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานต่าง ๆ หลายด้าน จะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวม³⁰

และ ยาใจ อุจน์จิตต์ ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า

การจัดวางตัวบุคคลวิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดครู-อาจารย์ตามความ ถนัดและความต้องการ การเสนอย้ายบุคคลส่วนใหญ่กระทำเมื่อผู้นั้นประสงค์ ขอย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานอาศัยหลักเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ในหน้าที่ปฏิบัติงานได้ดีเสมอแม้อาจมีการขัดแย้งกับผู้บริหารเป็นบางเรื่อง³¹

8. ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ผลการวิจัยค้นพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยให้ความสำคัญต่อเรื่อง จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 90 และสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลางทั้ง 8 แห่ง เป็นสถานศึกษาเก่าที่จัดการเรียนการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2503 ครู-อาจารย์ ผู้สอนมีประสบการณ์การสอนและการทำงานมานาน จึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานมากพอสมควร จึงเป็นสภาพที่เหมาะสมที่จัดให้บุคลากรที่มาจากใหม่เรียนรู้การทำงานโดยการสอนร่วมกันหรือทำงานร่วมกันแต่ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของวิทยาลัยสารพัดช่าง มีจำนวนสถานศึกษาใหม่เพิ่มขึ้น ทุก ๆ ปี การขาดแคลนอัตราหรือบุคลากรด้านครูผู้สอน เพิ่มมากยิ่งขึ้น บุคลากรที่บรรจุเข้าทำงานเพิ่มสำเร็จการศึกษา ความรู้ที่เรียนมานั้นเป็นเพียงความรู้ขั้นพื้นฐาน เมื่อมาปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการความรู้เฉพาะงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สурเดช วิเศษสุรการ ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะของครูช่างอุตสาหกรรมว่า “ครู-อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่เริ่มเป็นอาจารย์หลังจบการศึกษาทันที จึงเป็นผู้ขาดความรู้และประสบการณ์ ในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่มีความสามารถในอาชีพอย่างแท้จริง”³² ฉะนั้น จึงมีความต้องการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ควรจัดเอกสารตำราเรียน ตำราเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งให้มีการแนะนำหรือให้การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับประมวลการสอน โครงการสอน สำหรับการเรียนการสอนของครูใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่จะหล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานใหม่ ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจให้เข้ากับงาน และสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล หวังสถิตยวงศ์ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “ควรจัดให้การอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถให้กับครูช่าง”³³

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและสถานที่ตั้งสถานศึกษา แสดงผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรม ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจียมจิต เมื่อศรี ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษา กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”³⁴

จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงาน มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ทั้ง 8 กิจกรรม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ไชยเดชธร ซึ่งได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า “ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะผู้บริหารและครูอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน”³⁵

จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ทั้ง 8 กิจกรรม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีสถานที่ตั้งสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และในเขตกลุ่มภาคกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน

ในด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน การกำหนดสถานที่ตั้ง สถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาให้จัดตั้งในเขตชุมชน คืออำเภอเมือง ของ แต่ละจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเปิดสอนวิชาชีพพระยะสั้นให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด และเปิดสอนวิชาชีพในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานจึงทำให้ผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ตั้งของสถานศึกษาใด หรือวิทยาลัยสารพัดช่างใด ก็คืออยู่ในเขตชุมชน หรือในเขตอำเภอเมืองทุกแห่ง แสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสรีบุญญาภาศ ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง พบว่า “ครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาช่างยนต์ที่มีสถานที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาสาขาวิชาช่างยนต์ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน”³⁶

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่อยู่สถานที่ตั้งเขตกรุงเทพมหานคร และเขตกลุ่มภาคกลาง มีความคิดเห็นด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง ในแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีสภาพแวดล้อม แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ลักษณะความต้องการแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ปฏิบัติธรรม บางคนต้องการลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเอง หรือต้องการความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นที่พึงพอใจที่แตกต่างกัน และส่งผลถึงความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน กันอยู่ตลอดเวลา และแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องผลการวิจัย ของวิทยา โพธิ์สุ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของครู เรียงลำดับความสำคัญ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชา 2. เพื่อน 3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ลักษณะการงาน 5. รายได้”³⁷

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ตามกิจกรรมทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการ ปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางราชการ ด้านการจัดลำดับตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ในภาพรวม ในแต่ละด้านและรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่ความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทราบถึง การพัฒนาบุคลากรที่เป็นความต้องการ ของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่แตกต่างกันบ้าง โดยเฉพาะด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งทั้งสองกลุ่มต่างต้องการที่จะให้มีการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงานโดยคำนึงถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนา การดำเนินงานของวิทยาลัย เป็นสำคัญจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเรื่องการแต่งตั้งโดยย้าย สับเปลี่ยน หน้าที่การงานควรได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพแต่มีข้อ ค้นพบว่า ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ทั้งในภาพรวมและใน แต่ละด้าน ตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยต้องอาศัยผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละด้าน โดยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษา

1. กรมอาชีวศึกษาควรพิจารณาและให้โอกาส แก่บุคลากรในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อให้โอกาสบุคลากรได้อยู่ร่วมกับครอบครัว และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องพะวงต่อเรื่องของครอบครัว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กรมอาชีวศึกษา ควรสนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนพิจารณาผลจากการศึกษาของบุคลากรเหล่านั้น โดยให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หรือสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยการพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้น ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษามา

3. กรมอาชีวศึกษา ควรวางแผนและกำหนดแนวนโยบายที่แน่นอน ชัดเจนเพื่อช่วยเหลือวิทยาลัย ที่ยังขาดแคลน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการ จัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร และการฝึกทักษะด้านวิชาชีพ โดยการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี ให้ตามความเหมาะสม และทั่วถึงไปยังกรรมการต้นสังกัด กรมอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะต่อวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง

1. ผู้บริหารของวิทยาลัยควรโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ภายในวิทยาลัย ตามระยะเวลาอันเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และได้ศึกษางานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการทำงาน

2. ผู้บริหารของวิทยาลัย ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้โอกาส บุคลากรทุกคนให้ไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนวิชาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงด้วยความยุติธรรม

3. ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ควรร่วมกันพิจารณาการบริหารงานของวิทยาลัย ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของวิทยาลัย และตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการ การศึกษาต่อ เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพเฉพาะ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ เกี่ยวกับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

3. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เชิงอรรถ

¹ กรมอาชีวศึกษา, “กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534,” (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 15-21.

² อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษابัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 146.

³ เมธี ปิลันธนานนท์, “การบริหารการศึกษา,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 1.

⁴ Ordway Tead, “Art of Administration,” (NewYork : McGraw Hill, 1951), p. 105.

⁵ ยาใจ อุ่นจิตต์, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 124.

⁶ ภิญโญ สาร, “หลักการบริหารการศึกษา,” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 436.

⁷ มิตรศักดิ์ เต็มชนะศักดิ์, “การศึกษาความคิดเห็นของศึกษาเขต ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมข้าราชการครูหลักสูตรนักบริหารการศึกษารองศาสตรบัณฑิต กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษابัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า ข.

⁸ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ, ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม “แนวคิดในการพัฒนาองค์การกับการฝึกอบรม,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา , 2520) หน้า 197.

⁹อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนามุคกลางกรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า ๖.

¹⁰ร้อยโทวิโรจน์ สุวรรณวงศ์, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า ๖.

¹¹ทัศนีย์ มุกสิกไชย, “การบริหารงานฝึกอบรมในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ (2509), หน้า 140.

¹²วิทยา โพธิ์สุ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 99.

¹³ชวนชม คำหอมกุล, “การบริหารวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527), หน้า 1.

¹⁴อรพินทร์ กุลประภา, “การพัฒนามุคกลางกรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 70.

¹⁵เสน่ห์ ระหว่างบ้าน, “สภาพการปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2522), หน้า 53-54.

¹⁶ สุธีระ ทานตวนิช, “การบริหารงานบุคคลในการบริหารโรงเรียนและนิเทศการศึกษา,” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา, 2524), หน้า 54-55.

¹⁷ เมธี ปิณฑานานนท์, “การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ,” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 152.

¹⁸ บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ, เทคโนโลยีอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, 2529), หน้า 187.

¹⁹ บุญลือ งามสง่า, “การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในการใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ของวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า II.

²⁰ สุวัฒน์ สิทธิหล่อ, “การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า ง.

²¹ มาลี วิชญกุล, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 10.

²² อัจฉรา สังข์สุวรรณ, “การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า จ.

²³ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2525), หน้า 2.

²⁴ เสรี บุญญาภาศ, “การศึกษาความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), หน้า 148.

²⁵ Edward A. Pires, *Student Teaching Practice in Primary Teacher Training Institution in Asia* (Bangkok, : Unesco Regional Office for Education in Asia, 1967), p. 19.

²⁶ เสรี บุญญาภาศ, “การศึกษาความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), หน้า 140.

²⁷ ชุมสาย หัสติน, “ทัศนะของนักอุตสาหกรรม : ผลผลิตของสถานศึกษา,” *ที่ระลึกฉลองครบ 36 ปี เทคนิคกรุงเทพ* (กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ, 2530), หน้า 33.

²⁸ พรศรี ทองสมจิตร, “พฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า ก.

²⁹ ภิญญู สาร, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว*, หน้า 164-166.

³⁰ ประมวล รุจนเสรี, *การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง วารสารข้าราชการ* (สิงหาคม 2523), หน้า 6.

³¹ ยายใจ อุ๋นจิตต์, เรื่องเดียวกัน, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 130.

³² สุรเดช วิเศษสุรการ, ข้อคิดในการทำงานเพื่อรู้สู่จุดเน้นเจ็ดประการของท่านอธิบดีกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2530), หน้า 2-13.

³³ มงคล หวังสถิตย์วงศ์, “การศึกษาเจตคติของบุคคลในสถานศึกษาช่างอุตสาหกรรมต่อสมรรถภาพครูช่างที่จบในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528), หน้า ๑-๑.

³⁴ เจียมจิต เผือกศรี, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535), บทคัดย่อ.

³⁵ อุดม ไชยเดชาธร, “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), หน้า III.

³⁶ เสรี บุญญาศ, เรื่องเดียวกัน, “การศึกษาความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538), หน้า III.

³⁷วิทยา โพธิ์สุ, เรื่องเดียวกัน, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 11.

บรรณานุกรม

กรมอาชีวศึกษา. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. วัตถุประสงค์และนโยบายการอาชีวศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534), 2530.

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา. การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่. (อัดสำเนา)

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา. โครงการอบรมบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2525. (อัดสำเนา)

กุศล กลเกม. “ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528.

จรัส ชูโต. คนในองค์การ. เอกสารประกอบคำบรรยายของศูนย์ฝึกอบรมเครือซีเมนต์ไทย, 2528.

เจียมจิต เมื่อศรี. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คณะวิชาคหกรรมศาสตร์ สถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

ชวนชม คำหอมกุล. “การบริหารวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

ชาญชัย วลิตรังสีมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

ชิตพงษ์ สยามเนตร. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. “แนวคิดในการพัฒนาองค์การ
กับการฝึกอบรม.” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

ชุมสาย หัสติน. “ทัศนะของนักอุตสาหกรรม : ผลผลิตของสถานศึกษา.” ที่ระลึกฉลองครบ
36 ปี เทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาเขต
เทคนิคกรุงเทพ, 2530.

ทัศนีย์ มุกสิกไชย. “การบริหารงานฝึกอบรมในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” วาร
สารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ, 2509.

ทิพย์วรรณ สีดลรัศมี. “โครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครูลำปาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ธนู แสงศักดิ์. การศึกษาเพื่องานและอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
2521.

ธนู แสงศักดิ์ และ ชูใจ ศรีรัตน์. รวมบทความอาชีพศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
วิทยากร, 2527.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์
การพิมพ์, 2525.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2520.

- บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์. “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการ
ศึกษาและครูประจำการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 11.” วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. เทคโนโลยีอาชีวศึกษาช่วงอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, 2529.
- บุญลือ งามสง่า. “การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในการใช้หลักสูตรวิชาชีพระยะ
สั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล, 2525.
- ประมวล รุจนเสรี. “การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง.” วารสารข้าราชการ
(สิงหาคม 2523).
- ประยูร ศรีประสาน. “วิเคราะห์รายวันเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในประเทศไทย.” วารสารสภาการ
ศึกษาแห่งชาติ 2:19 กันยายน, 2529.
- ประสาร มาลากุล. การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ หน่วยพัฒนา
คณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. (จัดสำเนา)
- ฝ่ายพัฒนาบุคคล บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด. แผนงานฝึกอบรมปี 2535-2539.
(จัดสำเนา).

- พรศรี ทองสมจิตร. “พฤติกรรมทางการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พลเทพ จันทร์ศรีประเสริฐ. “ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม.” แนวคิดในการพัฒนาองค์การกับการฝึกอบรม.. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา , 2520.
- ภิญโญ สารร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- ภิญโญ สารร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.
- ภิญโญ สารร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519.
- ภิญโญ สารร. รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายการทางการศึกษาของรัฐบาล กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2520.
- ภิญโญ สุวรรณคีรี. พัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. (อัดสำเนา)
- มงคล หวังสถิตย์วงศ์. “การศึกษาเจตคติของบุคคลในสถานศึกษาข้างอุตสาหกรรมต่อสมรรถภาพครูช่างที่จบในสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528.
- มาลี วิชญกุล. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

มิตรศักดิ์ เต็มชนะศักดิ์. “การศึกษาความคิดเห็นของศึกษาเขต ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ได้ บังคับบัญชาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมตาม โครงการฝึกอบรมข้าราชการครูหลักสูตรนักบริหารการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2526.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไอเดียสตรี, 2529.

ยาใจ อุ่นจิตต์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

วัฒนา สุนทรสุวรรณ. ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. นครหลวง: ไทย อนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.

วิญญู อังคนารักษ์. “วิธีการประชุม.” ในคำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล. พระนคร : สังข์ไพลูการพิมพ์, 2518.

วิทยา โพธิ์สุ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาครุ ศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2535.

ร้อยโทวิโรจน์ สุวรรณวงศ์. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาค กลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

วุฒิชัย จำรงค์. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2522.

สมคิด แก้วสนธิ. “การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ.” ข่าวสารหน่วยพัฒนา
คณาจารย์ ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย มีนาคม 2520.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช, 2518.

สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย. จุดยืนและทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร :
วัฒนาพานิช, 2535.

สมาน รังสีโยกกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2522.

สุธีระ ทานตวนิช. การบริหารงานบุคคล ในการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการ
ศึกษา. โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา, 2524.

สุรเดช วิเศษสุรการ. ข้อคิดในการทำงานเพื่อรู้สู่จุดเน้นเจ็ดประการของท่านอธิบดีกรม
อาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2530.

เสน่ห์ ระหว่างบ้าน. “สภาพการปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษา
ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก.” ปริญญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.

สุวัฒน์ สิทธิหล่อ. “การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต, ภาควิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

เสรี บุญญาภาส. “การศึกษาความต้องการการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างยนต์ ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

อรพินทร์ กุลประภา. “การพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อรุณ รักรธรรม. “แรงดัน-แรงดึงในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ.” วารสารข้าราชการ, 2520.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. “การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคศึกษาด้านบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อาชวัน วายวานนท์. ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. “การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ.” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.

อุดม ไชยเดชาธร. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

โอภาส โคपालะสุด. “ทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล ในเขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

Castetter William B. **The Personnel Function in Educational Administration.**

NewYork : Macmillian Publishing Co., Inc., 1976.

Edward A. Pires. **Student Teaching Practice in Primary Teacher Training**

Institution in Asia. Bangkok, : Unesco Regional Office for Education in Asia,
1967.

Edwin B. Flippo. **Principle of Personnel Management.** NewYork : McGraw-Hill Co.,

1966.

Frederick Harbison และ Charles A. Myers. **Education, Manpower and Economic**

Growth. New York : McGraw-Hill Book Company, 1964.

Hergert J. Chruden และ Arthur W. Sherman. "The Nature and Development of the

Personnel Field," *Personel Management* Cincinnati Ohio : South-West,1968.

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

Nolte M. Chester. **An Introduction to School Administration : Selected Reading.**

NewYork : Macmillan, 1966.

Ordway Tead. **Art of Administration.** NewYork : McGraw Hill, 1951.

Paul Bergevin และ Dwight Moris. **Group Process Adult Education.** Connecticut : The

Seabusy Press, 1955.

ภาคผนวก



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2537

1. นางสาวอัมพร นิกจันทร์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยมี ผศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.เตือนจิตต์ จิตต์อารี และ ดร.ศิริพรรณ ชุ่มชุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.มานัส สິงวารศิริป)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๑๕ / 2537

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์ เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ และโครงการ
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| ผศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุญ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ | |
| ผศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล | ประธานกรรมการ |
| ดร.เดือนจิตต์ จิตต์อารี | กรรมการ |
| ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุญ | กรรมการ |
| รศ.ดร.เมธี ปิไลธนานนท์ | กรรมการ |
| ผศ.ดร.สมพร ไชยะ | กรรมการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2537

(Signature)

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ที่ ทม 1504.7/Q. //6

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ

ด้วย นางสาวอัมพร พักจันทร์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504.7/0.116

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี

ด้วย นางสาวอัมพร นิกจันทร์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

ที่ ทม 1504.71 /11



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. รายชื่อสถานศึกษา
3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์ เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลินธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

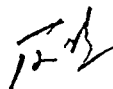
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์

1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
2. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
3. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
4. วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
6. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
7. วิทยาลัยสารพัดช่างบริหาร-แจ่มใส
8. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี





ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2537

1. นางสาวอัมพร นิกจันทร์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยมี ผศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.เตือนเจ็ด จิตต์อารี และ ดร.ศิริพรรณ ชุ่มชุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด ในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2537

(รศ.ดร.มัส สິงวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว. 6/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔๕ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร
ฝึกจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคำคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๘/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.จฬองกรง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอัมพร ภัคคี้อาติ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร
ภัคจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 6/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ พร้อมมูล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. เมธี บิضانานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 6/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔๙ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ โกมลเสน

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร
พักจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิณธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๖/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๗ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร
นักจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง ลังกัตกรมอาชีพศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 8/

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔ มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายไพรัช เผื่อนดวง

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวอัมพร
นักจันทร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิสันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

1. นายสุเทพ ภิรมย์ราช ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมอาชีวศึกษา
2. นายอัมพร ภักดีชาติ ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ
กรมอาชีวศึกษา
3. นายประสิทธิ์ พร้อมมูล หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศ
กรมอาชีวศึกษา
4. นายพงษ์ศักดิ์ โทมลเสน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล กรมอาชีวศึกษา
5. นางจิตราพร กาญจนพิบูลย์ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
กรมอาชีวศึกษา
6. อาจารย์อัฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
7. นายไพรัช เพื่อนดวง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาครู
อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา



ที่ ศธ 0912/ 10553

กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

/8 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ให้ความร่วมมือนักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง


อ้างถึง หนังสือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504.7/141
ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2537

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอัมพร พักจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร
และอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา 8 แห่ง
จำนวน 191 คน รายละเอียดตามความทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องแต่ประการใด และอนุญาตให้ นางสาวอัมพร
พักจันทร์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 191 คน เพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ตั้งเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาจัดส่งผลงานการวิจัย ให้กรมอาชีวศึกษาทราบ
ในโอกาสต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นายประเสริฐ นนทพงษ์)รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองการศึกษาอาชีพ

โทรศัพท์ 280-2917 โทรสาร 282-2435



ที่ ศธ 0912/พิเศษ

กองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300

19 ธันวาคม 2537

เรื่อง ให้ความร่วมมือแก่นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, กาญจนบุรี, บรรหาร-แจ่มใส, พระนคร, ธนบุรี,
สี่พระยา, สมุทรปราการ, นครหลวง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอัมพร พิภจันท์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 191 คน นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นางสาวอัมพร พิภจันท์ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู-อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา 8 แห่ง จำนวน 191 คน เพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ดั่งเสนอ

อนึ่ง แบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษาแล้ว จะมีตราประทับที่มุมบนด้านขวาของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัมพร ภักดีชาติ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ

วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี 185
 ถ.มนตรีสุริยวงศ์ อ.เมือง
 จ.ราชบุรี 70000

19 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

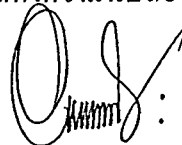
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี, กาญจนบุรี, บรรหาร-แจ่มใส, พระนคร, ธนบุรี,
 สีพระยา, สมุทรปราการ, นครหลวง

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
 สารพัดช่างราชบุรี ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะ
 ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขณะนี้อยู่ใน
 ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการ
 พัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” ในการทำวิทยานิพนธ์
 ครั้งนี้ ต้องรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ทำหน้าที่ช่วยผู้อำนวยการ
 หัวหน้าคณะ และครู-อาจารย์ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่จะให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้

ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาดำเนินการเกี่ยวกับการ
 ตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วรวบรวมส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 18 มกราคม 2538 เพื่อ
 ข้าพเจ้าจะได้นำข้อมูล ไปสรุปตามลักษณะทางวิชาการต่อไป

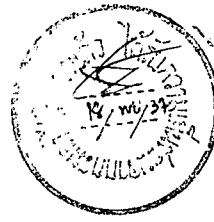
ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอ
 ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอัมพร ฝึกจันทร์)

นิติคปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคำความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร
วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง
สังกัด กรมอาชีวศึกษา



คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ขอความกรุณาท่านตอบทุกข้อ และขอให้ตอบตามสภาพความเป็นจริง จึงจะทำให้ได้ผลสรุปที่เที่ยงตรงอย่างแท้จริงอันจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสารพัดช่างในโอกาสต่อไป

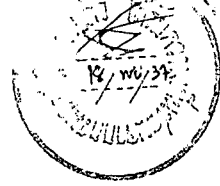
3. คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและวิทยาลัยของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ครั้ง
นี้

(นางสาวอัมพร พุกจันทร์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความ
ที่เป็นจริง

1. ตำแหน่งงาน

- () ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
หัวหน้าคณะวิชา)
- () ครูและอาจารย์ (หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน
ผู้ปฏิบัติการสอน)

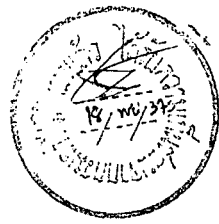
2. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 10 ปี
- () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. สถานที่ตั้งสถานศึกษา

- () เขตกรุงเทพมหานคร
- () เขตภูมิภาค

เฉพาะเจ้าหน้าที่
[] [] [] 1-3
[] 4
[] 5
[] 6



ตอนที่ 2

คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง . โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยของท่านในแต่ละข้อแล้ว
กาเครื่องหมาย / เพื่อแสดงระดับการประเมิน
ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็น
ท้ายแบบสอบถามนี้

ตัวอย่าง

ข้อที่	พัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม ณ สถานประกอบการระหว่างปิดภาคเรียน					/

จากข้อ 0 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นที่วิทยาลัยของท่านมีการจัดให้ครู-อาจารย์เข้ารับการ
ฝึกอบรม ณ สถานประกอบการในระหว่างปิดภาคเรียน น้อยมาก หรือไม่
มีการปฏิบัติในเรื่องนี้เลย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวอัมพร พักจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	28 ธันวาคม 2498
สถานที่เกิด	530 ซอยวิภาวดี-รังสิต 14 แขวงพญาไท เขตห้วยขวาง ดินแดง กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

ระดับประถมศึกษา	โรงเรียนผ่องเพ็ญวิทยา กทม.
ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนศรีอยุธยา กทม.
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ปวช. (ผ้า-เครื่องแต่งกาย) วิทยาเขตโชติเวช กทม.
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ปวส. (ผ้า-เครื่องแต่งกาย) วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ กทม.
ระดับปริญญาตรี	คศ.บ. (ผ้า-เครื่องแต่งกาย) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2523	ครู 2 ระดับ 2 โรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี
พ.ศ. 2526	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสารพัดช่างชลบุรี
พ.ศ. 2527	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสารพัดช่างราชบุรี
พ.ศ. 2533	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 5 โรงเรียนสารพัดช่างราชบุรี
พ.ศ. 2535	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 6 วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
พ.ศ. 2538	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7 วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี