

การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษา

SELF DEVELOPMENT OF THE DEPARTMENT HEADS
IN VOCATIONAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ท.ศ. 2543

ISBN 974-622-884-6

การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา

SELF DEVELOPMENT OF THE DEPARTMENT HEADS
IN VOCATIONAL COLLEGES



ประกายรัตน์ เขียวรัตน์
PRAKAIROT KHIEORATANA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

ISBN 974 - 622 - 884 - 6

เลขที่.....
เลขทะเบียน..... 36283
วัน, เดือน, ปี - 7 ส.ค. 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**SELF DEVELOPMENT OF THE DEPARTMENT HEADS
IN VOCATIONAL COLLEGES**



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

2000



COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

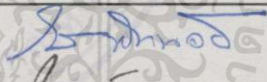
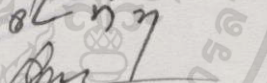
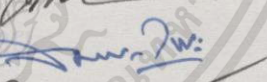
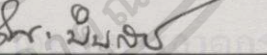
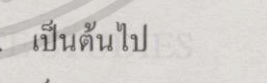
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา
SELF DEVELOPMENT OF THE DEPARTMENT HEADS IN
VOCATIONAL COLLEGES

ชื่อนักศึกษา นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์
รหัสประจำตัว 39064135
ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย	
ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	
รศ.ดร.สมพร ไชยะ	
ดร.ณรงค์ พิมสาร	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 1 มิถุนายน 2543 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป
สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.มนัส สัจจวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2543

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ชื่อนักศึกษา	ประกายรัตน์ เขียวรัตน์
รหัสประจำตัว	39064135
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2543
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ไพรัตน์ ฝึกน้อย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. จริยา ทัพพะกุล ณ อยุรยา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พิจารณาจากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านการบริหารและด้านบุคลิกภาพ โดยศึกษาจากตัวอย่างหัวหน้าแผนกวิชา 358 คน จำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า

หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารและด้านบุคลิกภาพในระดับมาก แต่ด้านวิชาการปฏิบัติในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในแต่ละด้านพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านการบริหาร ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสียสละและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่การจัดตารางการปฏิบัติงาน และจัดบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงาน ได้ปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้วยการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านสุขภาพจิตในระดับมาก แต่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านสุขภาพกายในระดับปานกลาง

หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการด้วยการแสวงหาความรู้ จากการฟังบรรยาย การอ่าน และติดตามผลงานทางวิชาชีพอยู่เสมอปฏิบัติในระดับมาก แต่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการด้วยการให้ความรู้ ความคิดแก่ชุมชนและสังคมด้วยการเป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการ และเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง

หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน และคณะวิชาต่างกันมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	Self Development of the Department Heads In Vocational Colleges
Student	Mrs. Prakairat Khieoratana
Student ID	39064135
Degree	Master of industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2000
Thesis Advisor	Mrs. Pairat Phaknoi
Thesis Co – Advisor	Dr. Jariya Tappakul Na Ayuthaya

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the self development of the department heads in vocational colleges under the Department of Vocational Education. It consisted of three parts. They were self development in academy, administration and personality. There were 358 department heads that classified in faculty and position experienced.

This research was found that the department heads practised them in high level of administration and personality but it got average level in academy.

This process received from co-workers by offering the opinions to be flexible in working fairly, devoting and helping each others very often. Setting hours in working and monitoring practice in order to improve be performed in average level.

The department heads practised their mind in high level but it got average level in physical health.

They developed in academy by collecting knowledge, listening lecture, reading and followed up some career revealed studies that performed in high level. The other ways to develop themselves in academy were giving knowledge and opinion, being trainers, advisors, committee to the communities and making some textbooks in average level.

The department heads who differed in experience and faculty having self development indifference

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากอาจารย์ไพรัตน์ ทัศนีย์ และดร. จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และช่วยตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์ รศ.ดร. สมพร ไชยะ และดร. ณรงค์ พิมสาร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดจนข้อคิดต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ดร. โกสินทร์ กลิ่งแสง และอาจารย์ชัยวัฒน์ บุญสิวานนท์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข เพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่อำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยและเก็บข้อมูล และขอขอบคุณหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ พี่ - น้อง และเพื่อนทุกคน ที่ได้ให้ความรัก ให้กำลังใจ และขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นกตัญญูให้กับพระคุณบิดา - มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

ประกายรัตน์ เทียวรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 การพัฒนาตนเอง	10
2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง	28
2.3 โครงสร้างการบริหารของกรมอาชีวศึกษา	41
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.2 ตอนที่ 2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยการ จัดลำดับข้อมูลตามที่ค้นพบ	55
4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ของหัวหน้าแผนกวิชา	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	83
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94
ประวัติผู้เขียน	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากร จำแนกตามแผนกวิชา และแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แผนกวิชา สังกัดคณะวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา	46
4.1 จำนวนและร้อยละ ของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	54
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม	55
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร	56
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	57
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	59
4.6 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยภาพ	61
4.7 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านบริหาร จำแนกตามคณะวิชา	63
4.8 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามคณะวิชา	66
4.9 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านวิชาการ จำแนกตามคณะวิชา	69
4.10 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยภาพรวม ตามประสบการณ์ ทำงานในตำแหน่ง	73
4.11 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	76
4.13 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง	78



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ	6
2. ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	8
3. โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา	41
4. โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมืองการปกครอง เป็นความเปลี่ยนแปลงที่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ เทคนิคและวิทยาการต่าง ๆ ที่ก้าวหน้านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อช่วยเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสังคมยุคใหม่ การที่จะให้ประเทศพัฒนาได้ทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะประเทศชาติจะเจริญหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับประชาชนในชาติเป็นสำคัญ การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพที่พึงปรารถนา ต้องพัฒนาด้วยการให้การศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา คือ ครู เพราะครูมีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 25)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางการดำเนินงานในด้านการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องซึ่งได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า

“ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย (แนวทางปฏิรูปการศึกษา 2540 : 3)

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กรมอาชีวศึกษาจึงได้นำมาเป็นแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา คือแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 ถือเอาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (กรมอาชีวศึกษา, 2540 : 7)

ในสถานศึกษา ผู้บริหาร เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดของการดำเนินการภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ การที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคคลที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าผู้บริหารก็คือ หัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของหัวหน้าแผนกวิชาไว้ดังนี้

“จัดตารางสอนรวม และตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา จัดหา เตรียมบริการวัสดุ
ฝึก

ครุภัณฑ์อุปกรณ์การศึกษา ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงาน และ
ประหยัด จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียนและติดตามดูแลให้มีการ
ฝึกภาคปฏิบัติเป็นไปตามโครงการสอนที่ได้รับอนุมัติแล้ว ติดตามดูแลการเรียนการสอน
ในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน
การสอนร่วมกับครูอาจารย์ประจำวิชา ดูแลรักษา รับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษา
ปกครองดูแลครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตาม
กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ เสนอความดีความชอบครูอาจารย์ในแผนก
วิชา ประสานงานกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
รายงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย”

จากระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ดัง
ได้กล่าวไว้แล้วนั้น จะพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรในแผนกวิชา อันประกอบด้วยครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน
นักศึกษา เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงและครู- อาจารย์ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำ กระตุ้น
และใกล้ชิดกับบุคลากร ผู้ที่เป็นหัวหน้าแผนกวิชาจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านการ
บริหาร ด้านบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยเหตุนี้หัวหน้าแผนกวิชาต้องมีความ
กระตือรือร้น มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นแบบ
อย่างในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีความรู้ในความเคลื่อนไหวด้าน
ต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบในการดำเนินงาน หัวหน้าแผนกวิชาจึงมองเห็นความสำคัญในการ
พัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อในภาระหน้าที่ของตน ปรับ
ปรุงความรู้และการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นศึกษาเรียนรู้ทุกอย่างโดยสม่ำเสมอ ทำให้เกิดประสพ
การณ์ที่ก้าวหน้าและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรเพราะองค์กรย่อมมีการขยายใหญ่โตขึ้นตลอด
เวลา บุคลากรขององค์กรย่อมหวังความก้าวหน้า และเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
ความเจริญทางเทคโนโลยีและอื่น ๆ ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาให้พร้อม
และมีสมรรถภาพในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ที่

เป็นหัวหน้าแผนกวิชาจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้หัวหน้าแผนกวิชาจะต้องมีภาวะผู้นำคือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการที่จะทำให้บุคคลอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 250-255) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานใดๆ ในแผนกวิชาของหัวหน้าแผนกวิชานั้นนับได้ว่า บทบาทของหัวหน้าแผนกวิชาที่แสดงออกมาในพฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของคนอื่นในแผนกวิชา ความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของงานใด ๆ ในแผนกวิชาขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชาเป็นสำคัญ

แก้วใจ ศาสตร์ประสิทธิ์ (2539 : 41-44) ได้กล่าวไว้ว่า “ความสำเร็จของการเป็นผู้นำ ย่อมได้จากการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เรื่องของพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่เป็นเรื่องของพรแสวงที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาได้ เนื่องจากผู้นำคือหัวใจสำคัญในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องหาเวลาในการพิจารณาและวิเคราะห์ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สู่ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งแก่ใจ ก่งคน และก่งงาน”

ผู้ที่เป็หัวหน้าแผนกวิชาจะรอโอกาสให้ผู้อื่นมาจัดกิจกรรมในการพัฒนาให้ไม่ได้ จะต้องหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยตนเอง โดยต้องพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ดังพุทธสุภาษิต กล่าวว่า “ตนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน” การพึ่งตนเอง เป็นเรื่องที่จำเป็นต่อคนที่รักความก้าวหน้า แต่การที่จะพึ่งตนเองให้ได้ดั้นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองเสียก่อน จำเป็นจะต้องพัฒนาปัญญาด้วยการศึกษาคต้องเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ตนเอง เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และมีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ การพัฒนาตนเองนั้น เพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน และที่สำคัญจะต้องเป็นที่พึ่งให้กับผู้อื่นได้ด้วย

เหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของหัวหน้าแผนกวิชา มีความสนใจและประสงค์ที่จะศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาในปัจจุบันว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้มีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพมากน้อยเพียงใด จากผลการวิจัยคาดว่า จะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์นำไปสู่การพัฒนาของหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งนับว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทต่อประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา

ในขณะที่เดียวกันการวิจัยครั้งนี้ต้องการทราบว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าแผนกวิชาต่างกัน และสังกัดคณะวิชาต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้านดังนี้

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยจำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. หัวหน้าแผนกวิชาที่จำแนกตามคณะวิชา มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของตนเองในด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ เป็นอย่างดี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ในการกำหนดกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดของ

อรรถสิทธิ์ สิริสุนทร (2524 : 9-14) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ ต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน คือมีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี มีความประพฤติดี มีจิตใจดี มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพที่ดีคือ มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายดี มีภาวะผู้นำเป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา

เชื้อ สาริมาน (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 19) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารควรจะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารองค์กรที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้ได้หลักเกณฑ์นอกเหนือจากวิชาเฉพาะที่ตนมีอยู่ ต้องมีประสบการณ์และความชำนาญงาน และเป็นประสบการณ์ที่ก้าวหน้า ใช้ความรู้จากประสบการณ์ให้เกิดผลต่องานในหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร

ทัศนีย์ สุขเมธิ (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 31) ได้กล่าวว่าลักษณะของผู้บริหารที่

เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ จะต้องประกอบด้วย เป็นผู้มีความรู้ในสาขาที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี มี

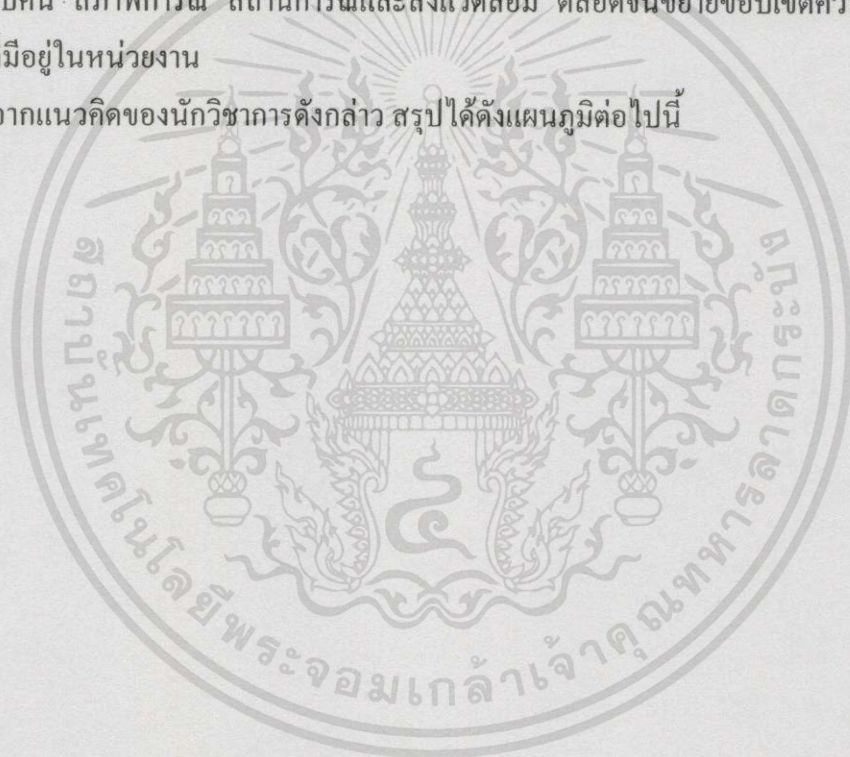
เอกสาร เชน เอกสารที่ลงวันไว้สำหรับเก็บงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออยู่ใต้เห็น ใบเขียวระเงงต้นในการค้า

ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบสูง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ปฏิบัติตนเอง โดยเต็มความสามารถมีความสนใจใฝ่รู้เป็นผู้ที่ตื่นตัวแสวงหาความรู้ สนใจเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ มีความสามารถด้านการวิจัย ศึกษา ค้นคว้า มีทักษะในการแสดงออกโดยการพูด มีวิธีการพูดที่ดี มีทักษะ ในการรับรู้ทั้งด้านการฟังและการอ่าน มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 115) ได้กล่าวว่า การบริหารงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งศาสตร์คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการทำงาน และลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ส่วนศิลป์คือ การนำเอาความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขยายขอบเขตความจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ด้านวิชาการ



อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีภูมิรู้คือ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี

เชื้อ สาริมาณ ให้ความเห็นว่าคุณบริหารต้องมีความรู้ นอกเหนือจากวิชาเฉพาะที่ตนมีอยู่ ต้องมีประสบการณ์และความชำนาญที่ก้าวหน้าทันสมัย สุขเมธี กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ในสาขาที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี มีความสามารถด้านการวิจัย ศึกษา ค้นคว้า

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีศาสตร์ คือ การศึกษาค้นคว้า ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีการดำเนินงาน และลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ได้

ด้านการบริหาร



อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีภูมิธรรม คือ มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติและมีจิตใจดี

เชื้อ สาริมาณ ให้ความเห็นว่าคุณบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

ทันสมัย สุขเมธี กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีศิลป์คือ การนำเอาความรู้ ทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม

ด้านบุคลิกภาพ



อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภูมิฐาน คือ มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายดี มีภาวะผู้นำเป็นที่น่าเชื่อถือ ศรีทธา

ทันสมัย สุขเมธี ให้ความเห็นว่าคุณบริหารต้องมีทักษะในการแสดงออก โดยการพูด มีทักษะในการรับรู้ การฟัง และการอ่านมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้มีความสามารถ

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารและด้านบุคลิกภาพ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาาระดับต้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนางานด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว

ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยพิจารณาจาก การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
2. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร
3. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2541

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาสังกัดคณะวิชาต่าง ๆ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งหมด 43 แห่ง จำนวน 542 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาสังกัดคณะวิชาที่สุ่มมาจากประชากร จำนวน 426 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. คณะวิชาต้นสังกัดของหัวหน้าแผนกวิชา

- คณะวิชาคหกรรม
- คณะวิชาบริหารธุรกิจ
- คณะวิชาศิลปกรรม
- คณะวิชาพื้นฐาน

2. ประสบการณ์ จำแนกตามระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา

จำแนกเป็น

- ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี
- ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี

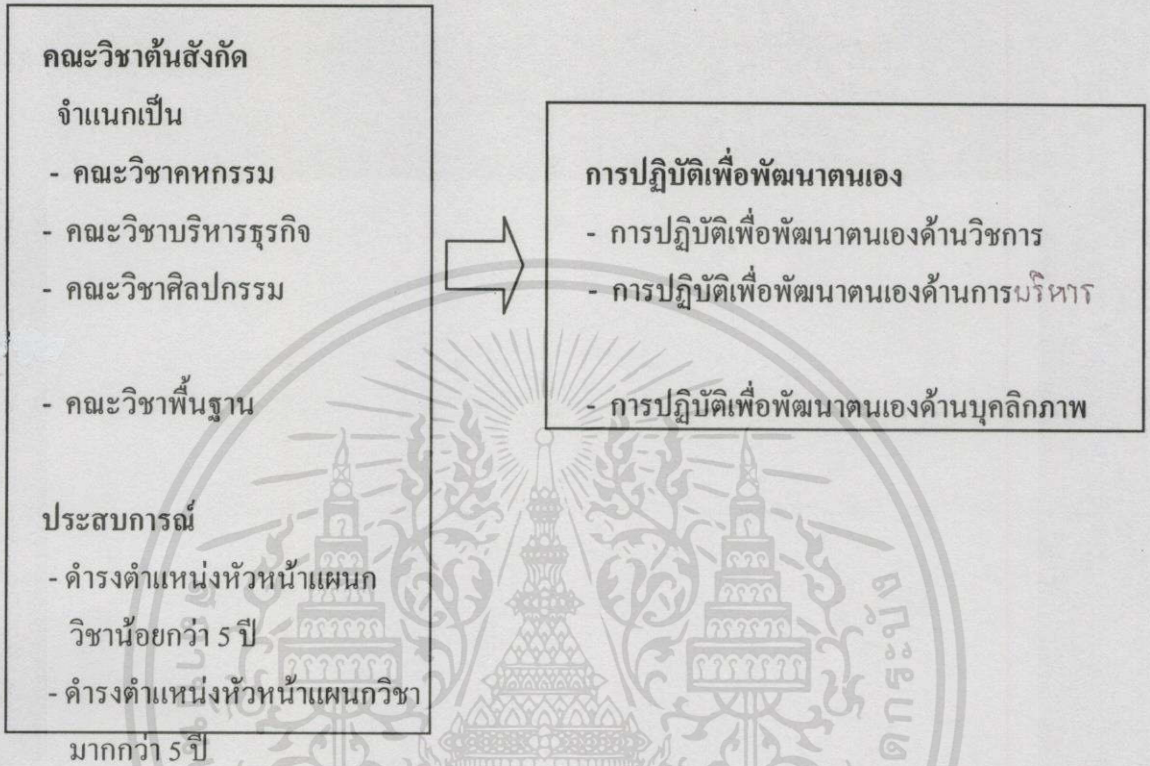
1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

- การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
- การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร
- การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ศึกษาดังกล่าวได้แสดงในแผนภูมิที่ 2

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งเกิดจากความพยายามของตนเองในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาในด้านวิชาการ ด้านบริหาร และด้านบุคลิกภาพ

1.1 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าแผนกวิชาในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการศึกษา

1.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร หมายถึง การเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานในแผนกวิชา ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

1.3 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะบางประการของหัวหน้าแผนกวิชาในด้านรูปสมบัติ คือ กิริยา ท่าทาง ร่างกาย และคุณสมบัติ

คือ สภาพของอารมณ์ จิตใจที่แสดงออกปรากฏแก่สายตาผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. หัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ครู – อาจารย์ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

3. ประสบการณ์ของหัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาจำแนกเป็น

3.1 ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี

3.2 ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี

4. คณะวิชา คือ คณะวิชาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 คณะวิชา คือ

4.1 คณะวิชาคหกรรม

4.2 คณะวิชาบริหารธุรกิจ

4.3 คณะวิชาศิลปกรรม

4.4 คณะวิชาพื้นฐาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

2.1. การพัฒนาตนเอง

2.1.1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

2.1.2. หลักการพัฒนาตนเอง

2.1.3. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

2.2. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน

2.2.1. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

2.2.2. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร

2.2.3. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

2.3. โครงสร้างการบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

2.3.1. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537

ในเรื่องหน้าที่ของสถานศึกษา

2.3.2. บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา

2.1 การพัฒนาตนเอง

ชีวิตของคนเรานั้น เกิดมาจะมีวิวัฒนาการทางธรรมชาติ ให้เจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ทั้งต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้มีความสามารถที่จะประกอบหน้าที่ การงานให้เจริญก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและประเทศชาติสืบต่อไป

จากพุทธสุภาษิต กล่าวว่า “คนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน” ภาษิตของฝรั่งก็มีว่า “พระเจ้าย่อมช่วยเหลือแต่คนที่รู้จักช่วยตนเอง” ดังนั้นจะเห็นว่า การพึ่งตนเอง เป็นเรื่องที่จำเป็นต่อคนที่รักความก้าวหน้าทั้งหลาย แต่การที่จะพึ่งตนเองให้ได้ดั่งนั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเสียก่อน เราจะต้องพัฒนาปัญญาของเราด้วยการศึกษา ด้วยการอ่านหนังสือ ฟังปาฐกถา หรือฟังคำบรรยายจากผู้พัฒนาคุณธรรมทางจิตใจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพยายามขยันขันแข็ง และอดทน ฯลฯ เราจำเป็นต้องพัฒนาอุปนิสัยที่เลวไป สู่อุปนิสัยที่ดี ซึ่งยิ่งดีมากเท่าไร เราก็สามารถพึ่งตนเองได้มากเท่านั้น และยังเป็นสิ่งที่พึงให้กับบุคคลอื่นที่เข้ามาขอความช่วยเหลือ ซึ่งจะทำให้เรามีชีวิตที่เจริญรุ่งเรืองประสบผลสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนแนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามของตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน และเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้อื่นได้ด้วย

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พระราชวรมุณี (อ้างในเฉลียว มีวีริยกุล. 2538 : 12) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองในปัจจุบันไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ในบุคคล คือ การเน้นพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตเจ้านั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตัวเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่จะช่วยให้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ให้แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

มัลลี เวชชาชีวะ (อ้างในเฉลียว มีวีริยกุล. 2538 : 12) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเอง เป็นมิตีสวนบุคคล ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะให้เกิดการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นจัดให้ ซึ่งถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่จะต้องศึกษาและขวนขวาย ในการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ให้มีความพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่นั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จูไรรัตน์ เปรมชัย (อ้างใน เฉลียว มีวีริยกุล. 2538 :13) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองว่าบุคคลที่ได้มีพัฒนาตนเองแล้วจะมีการปรับตัวเองได้ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีอุดมคติดี และความมุ่งหวังในอนาคตที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ประคินันท์ อูปรมย์ (อ้างใน เฉลียว มีวีริยกุล. 2538 : 16) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า เป็นการปรับปรุงหรือฝึกฝนตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุข

Russell C. Swansbyry. (อ้างใน เฉลียว มีวีริยกุล. 2538 :16) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้ อยากรู้เห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เรียนด้วยตนเอง ปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา และด้านคุณธรรมด้วยการทำงาน หรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

พอล เทมโพรอลล์ (อ้างในอรุณี ร่มนุ่น. 2539: 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้สามารถเอาชนะใจตนเองและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

วิจอร์ย สิมะโชคคี (อ้างใน อรุณี ร่มนุ่น . 2539 : 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การที่พนักงานหรือผู้จัดการใช้เวลาของตนเอง เพื่อทำตนให้มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าและเลื่อนขั้น

สมิต อัจฉนิกุล (อ้างใน อรุณี ร่มนุ่น. 2539 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดี ทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเป็นที่พึ่งของตนเองและผู้อื่น

Watson (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 11) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกรูปแบบรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

Lippitt (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ

Gellerman (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 11) ให้ความหมายไว้ว่าเรื่องนี้เป็น การเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกต และคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

Miller (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 11) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าการเรียนรู้ของตนเมื่อสะสมเป็นความรู้ หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อนาคตของเขาดีขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู่มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์แนวคิดตามทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรมของบุคคล ในการที่พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้วยการศึกษากันคว้าให้ตัวเองมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หัวหน้าแผนกวิชาจะต้องพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถเอาชนะอุปสรรคและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีความสุข

2.1.2 หลักการพัฒนาตนเอง

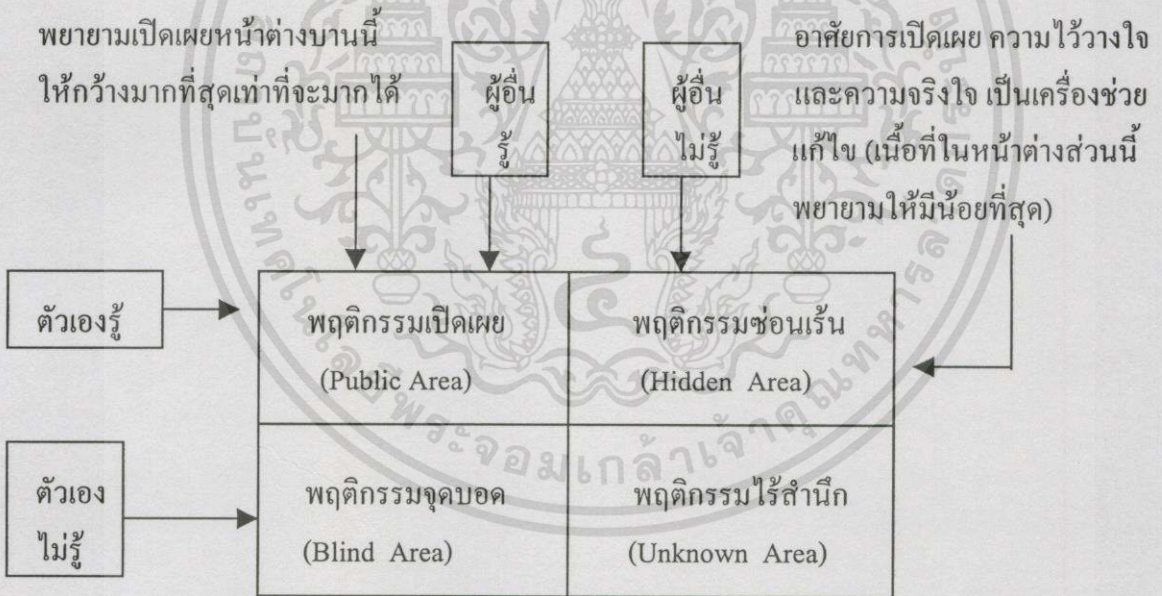
ความเชื่อเบื้องต้นว่าคนเราจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ และคนก็สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้เรื่อย ๆ ตามกระบวนการและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจะเป็นเรื่องเฉพาะคน คนอื่นเพียงช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น สุภาพ ฅ นคร (2529 :12-17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองตนเองเพื่อพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. แนวคิดเฉพาะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวเอง

มีแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญอันหนึ่งซึ่งช่วยให้เรารู้จักตนเองหรือเข้าใจตัวเอง หรือมองเห็นตัวเองได้อย่างแท้จริง (Self – perception) นั่นก็คือ แนวคิดเกี่ยวกับหน้าต่างสี่บานของโจฮารี (Johari Window Concept) ดังต่อไปนี้

พยายามเปิดเผยหน้าต่างบานนี้ให้กว้างมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

อาศัยการเปิดเผย ความไว้วางใจ และความจริงใจ เป็นเครื่องช่วยแก้ไข (เนื้อที่ในหน้าต่างส่วนนี้พยายามให้มีน้อยที่สุด)



อาศัยการเรียนรู้จากการให้และรับข่าวสาร ย้อนกลับจากคนอื่นเป็นเครื่องช่วยแก้ไข (เนื้อที่ในหน้าต่างส่วนนี้พยายามให้มีน้อยที่สุด)

เป็นพฤติกรรมส่วนลึกภายในจิตใจ ซึ่งเข้าใจได้ยาก ต้องอาศัยนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์เข้าช่วยอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจได้บ้าง

จากหน้าต่างบานที่หนึ่ง (1) เรียกว่า พฤติกรรมเปิดเผย (Public Area) คือ พฤติกรรมที่ตัวเองรู้ และในขณะที่เดียวกันผู้อื่นก็รู้ด้วย หมายความว่า เป็นพฤติกรรมเปิดเผย ซึ่งแสดงออกให้เป็นที่เข้าใจทั้งแก่ตัวเองและทั้งคนอื่นด้วย เช่น เป็นคนไทยหรือคนฝรั่ง เป็นคนสูงต่ำดำขาว เป็นลูกชานาหรือลูกข้าราชการหรือลูกเศรษฐี เป็นคนใจน้อย เป็นคนพูดบ่อย หรือเป็นคนพูดน้อย เจ็บ ๆ ขริม ๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้คนอื่นก็รู้อย่างที่เรารู้ นอกจากนี้ก็อาจจะกล่าวถึงตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ตัวเรารู้ว่าเราเป็นคนชอบสั่งการ ชอบอำนาจและชอบใช้อารมณ์ และคนอื่น ๆ เขาก็รู้ความจริง เช่นนั้นด้วย อย่างนี้เรียกว่า เป็นพฤติกรรมเปิดเผยที่ตัวเองรู้ เห็น เข้าใจ และคนอื่นก็รู้เห็นเข้าใจเช่นนั้นด้วยเหมือนกัน เมื่อต่างคนต่างก็รู้และต่างก็ “เข้าใจ” ในข้อมูลข้อเท็จจริงของกันและกันอย่างนี้แล้ว การปรับปรุงตลอดจนการเลือกแนวทางที่จะปฏิบัติต่อกันและกันจึงจะมีแนวโน้มช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ (Human Relations Skills)

จากหน้าต่างบานที่สอง (2) เราเรียกว่าพฤติกรรมซ่อนเร้น (Hidden Area) คือ พฤติกรรมที่ตัวเรารู้แต่ในขณะที่เดียวกันผู้อื่นไม่รู้ หมายความว่า เป็นพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เปิดเผย ซึ่งตัวเราเองต้องการหรืออยากจะทำปิดบัง ซ่อนเร้น หรืออำพรางเอาไว้มิให้ผู้อื่นได้รู้เห็นและได้เข้าใจทั้งในสิ่งที่ปกปิดและในสิ่งที่ได้แสดงออกไป การที่คนต้องมีการปิดบังอำพรางหรือซ่อนเร้นพฤติกรรมที่แท้จริงบางอย่างนั้น ก็อาจจะเป็นเพราะว่าคนเรานั้นก็ย่อมมีเรื่องความลับส่วนตัวอะไรบางอย่างที่ไม่ต้องการให้คนอื่นรู้ด้วย เพราะถ้าคนอื่นรู้อาจจะเป็นที่เสียหายอับอายได้หรืออาจจะเป็นเพราะว่าตนไม่มีความเชื่อใจหรือไว้วางใจบางคน จึงไม่ยอมบอกกล่าวหรือแสดงให้รู้ให้เข้าใจ นอกเสียจากว่าถ้าเป็นคนสนิทซิดชอบและไว้วางใจจริงๆแล้ว ตนจึงจะบอกกล่าวเล่าให้ฟังได้ (นี่คือการแสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมา และก็จะทำให้หน้าต่างบานพฤติกรรมเปิดเผยขยายเนื้อที่กว้างมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม) การที่จะแก้ไขพฤติกรรมซ่อนเร้นให้เป็นพฤติกรรมเปิดเผยได้นั้น ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่เราใช้ก็ควรจะมุ่งเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ของการฝึกอบรมแบบห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) ซึ่งเป็นเรื่องการสร้างบรรยากาศของความเปิดเผย (Openness) ความจริงใจ (Sincerity) และความเป็นผู้มีใจกว้างระหว่างกัน (Broad-mindedness) ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อคนเรามีความเปิดเผยมีความจริงใจ-มีความไว้วางใจต่อกันและกันอย่างสูงแล้ว คนเหล่านั้นก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมียะไรปิดบังซ่อนเร้นกันมากนักแม้แต่บางอย่างที่เป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องลับลมคมในอย่างไร เราก็อาจจะเปิดเผยเล่าสู่กันฟังได้

จากหน้าต่างบานที่สาม (3) เรียกว่าพฤติกรรมจุดบอด (Blind Area) คือ พฤติกรรมที่คนอื่นรู้แต่ตัวเราไม่รู้ หมายความว่า พฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ของเราที่แสดงออกไป และเราคิดว่าเรารู้ เราเข้าใจ แต่ความจริงแล้วเราไม่รู้ หากแต่ผู้อื่นเขารู้ เขาเข้าใจยกตัวอย่างเช่น “เราคิดเอาเอง” ว่าเราเป็นคนเก่ง แต่คนอื่นเขาเห็นว่าเราเป็นคนพูดมากและหาเนื้อหาสาระไม่ได้ เราคิดว่าเราเป็นคนมีเหตุผล เป็นคนพูดเสียงดังฟังชัด และไม่ใช้อารมณ์ แต่ในสายตาและความคิดของคนอื่น เขาเห็นว่าเราเป็นคนเอาแต่ใจ ใช้อารมณ์ และชอบใช้เสียงขู่ตะโกนอยู่ตลอดเวลา เราคิดว่าเราเป็นคนใจ

กว้าง แต่คนอื่นเขาเห็นว่าเราพูดอะไรทำอะไรก็มักจะพูดจะทำเกี่ยวกับเรื่องของตัวเองทั้งสิ้น เราคิดว่าเราเป็นคนง่าย ๆ ไม่ชอบการมีพิธีรีตอง แต่คนอื่นเห็นว่าเราเป็นคนจู้จู้จุกจิก มีความเคร่งครัดในทุกเรื่อง แม้เป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ฯลฯ พฤติกรรมจุดบอดนี้เปรียบเสมือนกับ “ม่านบังตา” ของเรา การที่จะแก้ไขได้นั้นก็ต้องอาศัยความเป็นผู้ใจกว้างของเราประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ก็คือการที่เราพร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ที่มีเหตุผลของคนอื่น (Feedback) แล้วนำมาพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์หาความจริง เราก็จะได้พิจารณาปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของเราให้ดีกว่าเดิม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบห้องปฏิบัติการ หรือ แบบ Laboratory Training สามารถช่วยทำให้คนแก้ไขจุดบอดของตนได้เป็นอย่างดี

จากหน้าต่างบานที่สี่ (4) เรียกว่า พฤติกรรมไร้สำนึก (Unknown or Unconscious Area) คือ พฤติกรรมที่ทั้งตัวเองก็ไม่รู้และขณะเดียวกันผู้อื่นก็ไม่รู้ด้วย เมื่อไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรู้ ความเข้าใจใด ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้นได้เลย อย่างกรณี เช่น คนที่ไม่ค่อยจะปกติหรือคนที่มีสติวิปลาส เป็นต้น ซึ่งเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยนักจิตวิทยา - นักพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนจิตแพทย์เข้ามาช่วยวิเคราะห์พฤติกรรม เพื่อความเข้าใจและแก้ไขในส่วนลึกต่อไป

2. เรา รู้จักตัวเราเองดีเพียงพอแล้วหรือยัง

การที่คนเราจะสามารถมองเห็นและเข้าใจตัวเองได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องให้คนอื่น ที่อยู่รอบตัวเราเขาทำการประเมินเกี่ยวกับตัวเราเอง (รับฟังทั้งข้อดีและข้อเสียเพื่อปรับปรุงตัวเอง)

องค์ประกอบ 5 ประการของบุคคลที่มีจิตใจพร้อมที่จะพัฒนา

1. มีความเปิดเผย
2. มีความจริงใจ
3. มีความใจกว้าง
4. มีความพร้อมที่จะรับการประเมินค่าทั้งในทางที่ดีและไม่ดีจากผู้อื่น
5. มีความต้องการที่จะเจริญงอกงามทางจิตใจจริง ๆ เท่านั้น

โดยสรุป “คนเรายังมองเห็นตัวเองตรงกับความเป็นจริงมากเท่าใด โอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญงอกงามทางจิตใจจะยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

3. ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

มีขั้นตอนที่จะต้องพิจารณาในการพัฒนาตนเองตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจวิเคราะห์ตัวเองเพื่อรู้จักตัวเอง
2. ขั้นตอนการกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนเปลี่ยนแปลง
3. ขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง
4. ขั้นตอนการสร้างเสริมความเข้มแข็ง โดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

ซึ่งเนื้อหาสาระอันเป็นรายละเอียดทั้ง 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การสำรวจวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อรู้จักตัวเอง

ถ้าเราจะพยายามวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญอกงามทางจิตใจของเราอย่างแท้จริงแล้ว เราก็ควรจะเริ่มด้วย “การสำรวจตัวเอง” เพราะเหตุว่า การสำรวจตัวเองเป็นการปูพื้นฐานเพื่อความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง ถ้าไม่มีการสำรวจตัวเองในเบื้องต้นแล้ว ความเจริญอกงามจะเกิดขึ้นได้ยากมาก ซึ่งมันก็หมายความว่า “การรู้จักและเข้าใจตัวเองจะต้องเกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาตนเอง” นั่นเอง

2. การกำหนดความคาดหวังใหม่ และการวางแผนเปลี่ยนแปลง

เมื่อคนเราได้สำรวจวิเคราะห์ตัวเองและรู้จักตัวเองอย่างแจ่มแจ้งแล้ว และตัวของเราเองได้ยอมรับแล้วว่าเรามีปัญหา และต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เมื่อนั้นแหละคนเราก็เกิดความคาดหวังและพร้อมที่จะวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพราะเหตุว่า “ทุกขณะคือชีวิตใหม่ชีวิตคือการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนทั้งมวลย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทุกวันก็คือวันใหม่ แม้ปลาก็ไม่ว่ายอยู่ในที่เดิม”

เมื่อเราพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองแล้วเราก็จะต้องกระทำตัวให้เป็นบุคคลเสาะแสวง (พรแสวง) เป็นคนกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแสวงได้จากการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ การสังเกต ฟังการอภิปราย การเข้าร่วมประชุมสังสรรค์ และแหล่งที่สำคัญและเอื้ออำนวยให้พวกเรายู่ตลอดเวลา ในฐานะคณาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยนั่นก็คือ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา หากจะเป็นการปรับปรุงตัวเองในด้านการเรียนการสอนก็ต้องพยายามหาโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน

3. การดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง

การเปลี่ยนแปลงจะเป็นเรื่องเฉพาะคน คนอื่นเพียงแต่ “ช่วย” กระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น เมื่อตัวของเราเองก็ยอมรับว่า เราพร้อมที่จะปรับปรุงตัวของเราเองแล้ว “เราก็ต้องนำตัวของเราเองก่อน” การที่มีการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าร่วมประชุมสัมมนา ในขณะที่ตัวของเราก็ดังคำถามอยู่ว่า “ทำไมต้องส่งเราเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือทำไมต้องพาพวกเราไปประชุมสัมมนา” นั้น พบว่าการประชุมสัมมนานั้นจะล้มเหลว เพราะเหตุว่าผู้เข้าร่วมประชุมไม่ได้นำตัวเอง (จิตใจ) เข้าไปยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวเองเข้าเลย

4. การสร้างความเข้มแข็งโดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

ธรรมชาติรอบ ๆ ตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นวงวิชาการ วงธุรกิจ และการเมือง หรือแม้แต่วงการปฏิบัติสมาธิเพื่อให้เกิดปัญญา การมองตนเองเพื่อการพัฒนาตนเอง นั้นส่วนหนึ่งก็คือ การขยายโลกทัศน์ของตัวเองด้วย เพื่อให้เรามีความเชื่อมั่นสูง เกิดความเข้มแข็งในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ ตัวเราจะเป็นคนรอบรู้ รู้สีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตอยู่ในวงสังคมของการทำงานอย่างมีความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จูโร ชั้นประเสริฐ (2540 : 102) ได้ให้หลักการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง มีหลักเบื้องต้นที่เราจะสำรวจตัวเองเสียก่อนว่า เรามีคุณสมบัติดี เลวอย่างไร เรามีสุขภาพเป็นอย่างไร มีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร ถ้าเรารู้ว่าตนเองบกพร่องในด้านใดแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาตัวเราให้ดีกว่าเดิมได้ ตามแนวทางการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

อนามัย ธรรมชาติสร้างมนุษย์มาให้รู้จักใช้กำลังกาย ถ้าหากเราฝืนธรรมชาติโดยไม่ออกกำลังกายเลย สุขภาพจะทรุดโทรม ร่างกายจะอ่อนแอ และอาจจะมีภูมิด้านทานโรคน้อยลง สำหรับผู้ที่มีอามัยตินั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ไม่อ้วน หรือผอมจนเกินไป ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีภูมิด้านทานที่จะต่อสู้กับโรคได้มาก สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติได้วันละ 8 ชม. โดยไม่เหน็ดเหนื่อยหรืออ่อนเพลียง่าย

การที่มนุษย์เราจะมีสุขภาพอนามัยดีได้นั้นจะต้องประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

1. อาหารเพียงพอ หมายถึง การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายเพียงพอ สำหรับการใช้กำลังกาย กำลังความคิด และกำลังที่จะทำงานในแต่ละวัน โดยไม่เหน็ดเหนื่อย หรืออ่อนเพลียง่าย
2. อากาศเพียงพอ ควรอยู่ในสถานที่แวดล้อมที่ปราศจากสิ่งแวดลอมเป็นพิษ เช่นกลิ่นสกปรก จากขยะ มีอากาศไม่บริสุทธิ์
3. พักผ่อนหรือนอนหลับเพียงพอ เด็กเล็กจนกระทั่งถึงเด็กวัยรุ่นนอนหลับคืนละ 8-10 ชั่วโมง สำหรับผู้ใหญ่ควรนอนหลับคืนละ 6-8 ชั่วโมง สำหรับผู้สูงอายุ ควรนอนหลับคืนละ 4-6 ชั่วโมง และถ้าบางคืนนอนน้อยก็ควรหาเวลาเพื่อที่จะนอนชดเชยให้ได้ในตอนกลางวัน
4. ออกกำลังกายเพียงพอ เราควรออกกำลังกายให้เหนื่อยจนเหงื่อออก วันละ 1-2 ครั้ง วิธีที่ดีที่สุด คือเล่นกีฬากลางแจ้ง

ความเป็นผู้ตรงต่อเวลา

1. ตรงต่อเวลา เข้าทำงานและเลิกงาน
2. ตรงต่อเวลา เมื่อมีการนัดหมาย
3. ตรงต่อเวลา ตามแผนงานที่กำหนดล่วงหน้า เช่น ระบุว่าจะงานตามโครงการนี้จะเสร็จภายใน 1 เดือน ก็ทำได้ตามที่กำหนดไว้
4. ตรงต่อเวลาที่ตั้งใจสำหรับตนเอง เช่น ตั้งใจไว้ว่าจะตื่นแต่เช้า ประมาณ 05.00 น. ก็สามารดตื่นได้ตามที่ตั้งใจไว้

นิสัยตรงต่อเวลานี้ จำเป็นต้องปลูกฝังกันตั้งแต่ยังเด็ก ถ้าในวัยเด็กเราฝึกทำอะไรให้ตรงเวลา เราก็จะเคยชิน และติดเป็นนิสัยไปจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่

การฝึกหัดให้เป็นคนตรงต่อเวลา อาจทำได้ 4 ประการ คือ

1. ทำอะไรให้กระตือรือร้น ทำทันทีไม่ผัดวันเวลา แสดงถึงนิสัยที่เป็นคนมีความรับผิดชอบ เมื่อรับงานมาแล้วจะรีบทำให้เสร็จทันทีตามวันเวลาที่กำหนดไว้ คนเช่นนี้ถ้าเป็นพ่อค้า นักธุรกิจ ก็จะทำให้ลูกค้าพอใจที่จะติดต่อด้วย ถ้ารับราชการก็จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ขอมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ซึ่งจะทำให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้า

2. เตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ การเตรียมตัวให้พร้อมในกิจการงานต่าง ๆ ที่จะต้องติดต่อกับผู้อื่นนั้น จะทำให้งานที่ยากจะสำเร็จไปด้วยดี เช่น ได้รับเชิญไปแสดงปาฐกถา บรรยาย หรือร่วมสัมมนา หากไม่เตรียมตัวล่วงหน้าก็อาจจะเกิดปัญหา งานที่ได้อาจไม่สำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้

3. ความไม่ประมาทและไม่ทำอะไรจับจด มีคนเป็นจำนวนมากที่ประมาท คิดว่า ยังมีเวลาเหลือเฟือพอที่จะทำอะไรก่อนก็ได้ ไว้ค่อยทำทีหลัง ครั้นเวลานั้นมาถึงก็รีบร้อนทำ งานที่ออกก็อาจจะเสร็จไม่ทัน หรือไม่มีความประณีตพอ สร้างความไม่พอใจให้กับลูกค้าหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เราควรพัฒนาตนเองให้เป็นคนไม่ประมาท ไม่จับจด มีงานอะไรก็ต้องรีบทำให้เสร็จเป็นชิ้นเป็นอัน และไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง ฝึกให้เกิดความเคยชินจนเป็นนิสัยที่ดีติดตัวไปตลอด

4. ฝึกเคารพต่อระเบียบ และหัดเกรงใจผู้อื่น การอยู่ในระเบียบวินัยนั้นแม้จะทำให้ยึดอัดใจอยู่บ้างสำหรับผู้ที่ไม่เคยทำ แต่ก็เป็นคุณกับตัวเราเอง ถ้าเราฝึกหัดทำงานเป็นนิสัย ในเรื่องของการตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย และรู้จักเกรงใจผู้อื่น เมื่อพบกับเหตุการณ์หรือการปฏิบัติที่ต้องทำตามหมายกำหนดเวลา ก็จะสามารถทำได้โดย ไม่ยาก และประสบความสำเร็จในที่สุด

ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับบุคคลสำคัญต่าง ๆ ในสังคมที่กำลังจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่โต

การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีดังนี้

1. ต้องรู้ว่าตนเองเป็นที่พึ่งของตนเอง และหมั่นช่วยตนเองให้มากที่สุด
2. ต้องรู้จักนับถือตัวเอง เชื่อในความสามารถ และไม่ดูถูกเหยียดหยามตัวเอง
3. ต้องฝึกให้มีความคิดอ่านเป็นของตนเอง ไม่ตกเป็นทาสความคิดอ่านของผู้อื่น
4. อย่าคิดว่า ทำไม่ได้ จงคิดเสมอว่า เราทำได้

เราควรดูเยี่ยงอย่างที่ดีของวีรชนไทยที่เป็นบรรพบุรุษของเราว่า ท่านทั้งหลายเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวเองอย่างไรและควรปลูกใจตัวเองให้มีความเชื่อมั่นในตนเองเช่นเดียวกับท่านเหล่านั้น

ความสังเกต คือความตื่นตัวระลึกได้ของจิตใจ ต่อสิ่งที่ผ่านพบโดยตัวเราสามารถจำได้ถึงรายละเอียด ความเด่นชัด ความแตกต่างของสิ่งที่พบเห็นมาได้มากที่สุด ความสังเกตก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สังเกต คือทำให้เป็นผู้มีความจำดี สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้อง เพราะมีข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เป็นคนที่มีความรู้ ความคิดเป็นของตนเอง ฉลาด มีไหวพริบ และ

ปฏิภาณดี ความสังเกตนี้ทำให้ประสาทและมันสมองต้องตื่นตัวอยู่เสมอ ยังผลให้เป็นผู้ที่มีสติสัมป-
ชัญญะดี และมีมันสมองที่แจ่มใส

การปลูกฝังหรือการพัฒนาความสังเกตนั้น มีคำสอน ว่าต้องฝึกหัดตนเองให้มีสติสัมป-
ชัญญะ ตลอดเวลา และต้องพยายามตั้งใจจำในรายละเอียดของสิ่งที่พบเห็นให้มากที่สุด

ความรู้ ความรู้นั้นมี 2 ประการ คือ ความรู้ในสังขารม และความรู้ทางโลกที่เรียก
ว่า รู้สมมติ ความรู้ทั้ง 2 ประการนี้ต่างกัน คือประเภทแรกเป็นความรู้ทางธรรม เป็นการกำจัดกิเลส
เป็นการรู้ด้วยตนเอง เป็นความรู้ที่เกิดแต่ภายใน สำหรับความรู้ประเภทหลัง เป็นความรู้ทางวิชาชีพ
เป็นความรู้ที่เกิดจากการสะสม และสร้างสมไว้ของนักปราชญ์ในอดีต เป็นความรู้รอบตัว เป็นความ
จำเป็นความรู้ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

การหาความรู้ นั้น มีวิธีการมากมายอันได้แก่

- การอ่าน การอ่านที่ดีนั้น ควรอ่านด้วยความตั้งใจ และเก็บสาระสำคัญของหนังสือ แต่ละ
เล่ม และนำมาพิจารณาด้วยเหตุผล
- การฟัง มีคำภาษาน่าฟังว่า พหูสูต แปลว่า ผู้ฟังมาก คนฟังมาก ย่อมรู้มาก การฟังคำสอน
ของ ครู-อาจารย์ ฟังปาฐกถา ฟังอภิปรายต่าง ๆ แล้วจดจำสาระสำคัญที่ฟังได้มากก็จะเป็นการเพิ่ม
พูนความรู้ให้กับเราได้มาก
- การเขียน เป็นการฝึกหัดให้มันสมองได้ทำงานอย่างมาก เพราะเป็นวิธีดึงความรู้จากส่วน
ลึกของจิตใจที่เราสะสมไว้ออกมาใช้
- การสนทนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นการทำให้เราได้รับความรู้
ความคิดที่แตกฉานมากขึ้น
- การสังเกต จะทำให้เราได้รับความรู้เป็นของตนเองจริง ๆ ซึ่งเป็นการรู้ฉบับล้นที่
เราใช้ความสังเกตนั้น ชนิดที่ไม่ต้องลอกเลียนจากผู้อื่น
- ความคิด หมายถึงการไตร่ตรอง พินิจพิจารณา ก่อให้เกิดความรู้แก่ตนเองที่เพิ่มเติมจาก
การที่ได้อ่านหรือได้ฟังมา
- การทดลอง หมายถึง การตั้งสมมุติฐานอันหนึ่งแล้วสร้างเครื่องมือหรือวิธีขึ้นมาทดลอง
ว่า ทฤษฎีนั้นจริงหรือไม่ นอกจากนี้การทดลองยังเป็นการพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่ผู้อื่นค้นคว้ามาแล้ว
- การฝึกฝน คือการหาความชำนาญจากการฝึกฝน ฝึกใช้เครื่องมือ หรือฝึกสมรรถภาพ
ต่าง ๆ ให้เชี่ยวชาญ
- ประสบการณ์ ได้แก่การผ่านพบเหตุการณ์ หรือความชำนาญนั้น ๆ มาได้ด้วยตนเอง

ความจำ การฝึกความจำเป็นสิ่งจำเป็น คนที่เรียนรู้มากแต่จำอะไรไม่ได้ก็ไม่เกิด
ประโยชน์อะไร เหมือนตะกร้าสานใส่น้ำเข้าไปเท่าไรก็ไหลหมด ความจำจะเป็นพลังแห่งความรู้
ของเราได้ดีเราต้องมันฝึกฝน และใช้มันอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อที่เราจะได้มีความจำดี ทำอะไรก็

ประสบผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกฝนความจำกระทำได้อันนี้

- ต้องฝึกให้มีความสังเกต การเป็นคนช่างสังเกต มักจะมีความจำที่ดี และการจะจำอะไรได้ดีนั้น จะต้องมีความเข้าใจในสิ่งนั้นด้วย

- มีเจตนา หรือความตั้งใจที่จะจำ

- รื้อฟื้นเรื่องที่ต้องจำมาทบทวนบ่อย ๆ เช่น การดูหนังสือ มั่นทนทบทวนอยู่เสมอ การสวดมนต์ ฯลฯ ถ้าทำบ่อย ๆ ก็สามารถจำได้ดี

- ต้องมันเปรียบเทียบหรืออุปมาอุปมัย ความจำที่ยากคือตัวเลข ปี พ.ศ. ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ถ้านำมาเปรียบเทียบกับสิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวเราหรือเงินในกระเป๋าของเรา ก็อาจจะช่วยความจำได้มาก

- หักจำแก่นสาระของความรู้ ความรู้จำนวนมาก เราอาจจำที่แก่นสาระสำคัญก็ได้จะทำให้เรานึกเนื้อหาอื่น ๆ ตามมา เช่น การจำบารมี 10 ประการ เราจำย่อ ๆ ว่า เน วิ เม อธิ ปัญ ศีล ชัน อุ สัจ ทา ซึ่งมีคำเต็มคือ เนกขัมมะ วิริยะ เมตตา อธิฐาน ปัญญา ศีล ชันติ อุเบกขา สัจจะ ทาน เป็นต้น

วิธีการ วิธีการนั้นเป็นเทคนิคในการทำงานอย่างหนึ่งที่จะทำให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จ และคนฉลาดย่อมจะมีวิธีการทำงานเป็นของตนเอง วิธีการเป็นกุศโลบายแห่งความสำเร็จโดยแท้ และเป็นเรื่องที่จะปลูกฝังกันไม่ได้ง่ายนัก

วิธีการที่ดี อาจปฏิบัติได้ดังนี้

1. รู้จักวางแผนงานเป็น ไม่ทำอะไรโดยขาดแผนการ
2. วิธีการย่อมต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
3. รู้จักเลียนแบบอย่างที่ดี รู้จักประยุกต์
4. วิธีการที่ดีต้องมีความรอบคอบ และมีรายละเอียดที่ครบถ้วน
5. วิธีการที่ดีต้องหลีกเลี่ยงอุปสรรค

เราควรวางวิธีที่ดีก่อนลงมือทำอะไร ยิ่งถ้าเป็นงานใหม่ ๆ เราก็จะหาวิธีแบ่งงานกันทำ แบ่งความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

กล้าเผชิญกับความยากลำบาก และมีความมานะพยายาม

ทุกวันนี้ เรามักได้ยินได้ฟังเสมอว่า บุคคลนั้น บุคคลนี้ ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีชื่อเสียงโด่งดัง มีฐานะการเงินที่มั่นคง ซึ่งฟังอย่างผิวเผินแล้วดูเหมือนว่า ความสำเร็จนั้นได้มาอย่างง่ายดาย แท้จริงแล้ว บุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องใช้ความมานะพยายาม บากบั่น ทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง ต้องต่อสู้กับอุปสรรค และความยากลำบากอย่างไม่ทอดย แม้ว่าในบางครั้งจะประสบกับความล้มเหลวก็ตาม ก็ต้องพากเพียรหาทางแก้ไข เอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากเหล่านั้นเป็นเวลานานปี จึงจะถึงจุดที่สามารถยืนอยู่อย่างภาคภูมิใจ ในที่สุด

การที่จะฝึกหัดตนให้เป็นคนกล้าเผชิญกับอุปสรรค และมีความมานะพยายาม อาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. ยึดถือเอาบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ ที่เรายกย่องและดีที่สุดในแบบอย่าง

2. ต้องตระหนักว่า ชีวิตของคนเราเต็มไปด้วยความยากลำบาก ควรเตรียมตัวเตรียมใจที่จะเผชิญกับความยากลำบาก เพราะแท้ที่จริงนั้นความทุกข์ หรือความสุขนั้นเกิดจากในใจ กำหนดหรือสมมติ แล้วยึดถือด้วยอุปทานนั่นเอง ขอเพียงให้เราไม่ติดอกติดพันต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เราก็จะเป็นผู้ชนะเคราะห์กรรมนี้ได้

3. ต้องหมั่นบำรุงสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง สมบูรณ์ เพื่อจะเป็นพลังในการต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค หรือความทุกข์ยากต่าง ๆ ได้

ความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง ในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ บุคคลใดแม้จะมี ความรู้ความสามารถสูง เฉลียวฉลาดเพียงใดก็ตาม หากขาดซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว บุคคลนั้นจะ ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญใด ๆ ทำให้ขาดโอกาสที่จะแสดงความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ได้เห็น ในทางตรงกันข้าม กลับได้รับความคลางแคลงใจ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ปฏิภาณ ปฏิภาณหรือไหวพริบ คือความคิดหรือคำพูดที่เกิดโดยฉับพลันทำให้สามารถ แก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ด้วยดี และเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง เป็นเรื่องที่สอนกันยาก แต่ถ้าใช้ ความเพียรฝึกฝนก็อาจมีขึ้นได้

การฝึกฝนไหวพริบและปฏิภาณนั้น ต้องฝึกฝนดังนี้

1. ฝึกหัดวิเคราะห์ คิดแยกแยะเรื่องราวต่าง ๆ จนเคยชิน รวมทั้งฝึกหัดสรุป หรือ สังเคราะห์เป็นหลักหรือทฤษฎีด้วยตนเอง

2. ฝึกความคิดให้ฉับไว โดยความคิดสามัญที่ควรมี จำเป็นต้องฝึกให้มีมาก ๆ

3. ฝึกการพูดจา ได้ตอบอย่างฉับไวและทันคน โดยเฉพาะการโต้วาที และการอภิปราย

4. เมื่อมีเหตุการณ์เฉพาะหน้า ต้องทำใจให้สงบได้ และมีสติไม่ตกใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปอย่างฉับพลันทันที จะผิดหรือถูกก็ขอให้กล้าทำ ให้ฝึก เช่นนี้บ่อย ๆ ก็จะทำให้เกิดไหวพริบปฏิภาณได้

5. ฝึกฝนเชาวน์ โดยเฉพาะหัดคิดแก้ปัญหาเชาวน์ เช่นปัญหาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ควรฝึกฝนให้มาก เพราะเชาว์ก็คือไหวพริบและปฏิภาณนั่นเอง

6. ต้องขจัดความลังเลสงสัยให้หมดไปและฝึกการตัดสินใจให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่

การรู้จักกาลเทศะ

การรู้จักกาลเทศะ คือการรู้จักทำอะไร โดยไม่ฝืนกฎเกณฑ์ และระเบียบของสังคม ไม่ทำตัวให้เด่นเกิน ไปโดยที่ไม่คิดถึงความรู้สึกของคนอื่น ๆ เลยกว่าเขาคิดอย่างไรกับการกระทำของเรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรู้จักกาลเทศะเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งของบุคคล โดยเฉพาะบุคคลสำคัญ ๆ ในสังคมเพราะเขาย่อมเป็นที่จับตามองของประชาชน คนอื่น ๆ ที่ต่างพากันให้ความสนใจ หากบุคคลเหล่านั้นให้สมภาชนะไม่ถูกกาลเทศะ หรือวางตัวไม่เหมาะสม ไม่ถูกกาลเทศะ ย่อมเป็นที่ดูหมิ่นดูแคลนของประชาชนทั่วไป

ข้อแนะนำในการฝึกตนเองให้เป็นคนรู้จักกาลเทศะ มีดังนี้

1. ต้องฝึกให้เป็นคนพหูสูต คือ อ่านมาก ฟังมาก เพื่อจะได้รอบรู้ในด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ของสังคม
2. ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรู้จักโอกาสอันควรว่าจะวางตนในลักษณะอย่างไรจึงจะดี เหมาะสม และเข้ากับสภาพแวดล้อมเหล่านั้นได้โดยไม่ถูกตำหนิ
3. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ จำเป็นต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณเอาตัวรอดได้ จะต้องจำข้อผิดพลาดนั้นไว้เพื่อยึดเป็นบทเรียน จะได้ไม่ทำผิดอีก
4. ต้องเห็นความสำคัญของคนอื่น และรู้จักให้เกียรติคนอื่น ไม่ควรทำอะไรเป็นการเอาแต่ใจตนเอง ทำอะไรตามอำเภอใจของตนฝ่ายเดียว คนอื่นอาจจะไม่พอใจก็ได้
5. ถ้าเราไม่รู้ธรรมเนียมในการเข้าสังคมชนิดนั้น ๆ ควรสอบถามจากผู้รู้หรือศึกษาให้รู้ชัดเสียก่อน ไม่ทำไปตามความคาดคะเนของตนเอง เพราะอาจจะผิดพลาดได้
6. ถ้ามีเวลาเตรียมตัว ควรมีการฝึกซ้อมก่อน อย่าให้เคอะเขิน
7. ถ้าเราต้องเข้าสังคมโดยไม่ทราบอะไรเลย เช่น ระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ ก็ให้ใช้ความสังเกตเลียนแบบจากคนที่อยู่ข้างเคียงว่า เขาทำอะไร และพยายามทำอย่าให้ผิดพลาดได้

การรู้จักกาลเทศะ เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับคนที่อยู่ในสังคมมนุษย์ ดังนั้นเราจึงควรฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีมากที่สุด

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การเรียนรู้เป็นขั้นตอนเริ่มแรกของการพัฒนาตนเองเราต้องรู้จักตนเองเสียก่อนว่าเรามีบุคลิกลักษณะ นิสัยใจคออย่างไร

ระยะที่ 2 การเข้าใจ หลังจากที่เรารู้จักว่าเราเป็นอย่างไร ก็ควรจะได้ทำความเข้าใจว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เพราะสภาพแวดล้อม หรือ เพราะการอบรมสั่งสอน หรือเพราะสภาพทางร่างกายของเรา

ระยะที่ 3 การยอมรับ การที่เรายอมรับว่า เราไม่สวยหรือไม่แข็งแรง ก็เท่ากับว่าเราอมเหยียดกับความจริง การยอมรับจะช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะเมื่อยอมรับแล้วเราก็จะไม่ปิดบังตัวเราต่อไป เราก็จะสามารถค้นหาสาเหตุ และแก้ไขได้ในที่สุด

Tom Boydell (อ้างใน อรุณี ร่มนุ่น. 2539 : 19) กล่าวว่า การพัฒนาจะเกิดขึ้นเมื่อระบบของการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง จนถึงระดับใหม่ที่ก่อให้เกิดศักยภาพในตนเอง การพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ชนิดหน้ามือเป็นหลังมือ หรือการเปลี่ยนรูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

วิถีชีวิต รูปแบบของการพัฒนาอย่างนี้จะขัดแย้งซึ่งความขัดแย้งสับสน ต่อการก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า และการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ดั่งาม

การพัฒนาเน้นที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่านั้น ดังนั้นการพัฒนา คือ การนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ และต้องหยุดหรือเลิกกระทำบางอย่าง พร้อมทั้งเพิ่มระดับของศักยภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลแต่อาจมีเพียงเล็กน้อย บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง 20 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาเป็นการก้าวไปสู่ศักยภาพระดับใหม่
2. การพัฒนาเป็นการหยุดหรือเลิกกระทำบางอย่างที่ไม่เหมาะสมของตนเอง
3. การพัฒนาจะต้องสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกได้
4. การท้าทายที่เหมาะสมจากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
5. การรับรู้ความดี ความถูกต้องจากภายในตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
6. การพัฒนาตนเองเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
7. ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องยอมรับการท้าทายเกี่ยวกับตนเองทั้งหมด
8. ผู้ที่พัฒนาตนเองเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยควบคุมตนเองได้
9. การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ของตนเอง
10. การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง
11. แรงจูงใจเบื้องต้นของการพัฒนาตนเอง คือ ความสำเร็จและความสมหวังส่วนรางวัลจากภายนอกและการลงโทษเป็นแรงจูงใจขั้นที่สอง
12. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องพร้อมที่จะอยู่ภายใต้ลักษณะที่ต้องเสี่ยง
13. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของเขามันคงเพียงพอที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่
14. ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาและความอดทนต่ออุปสรรคที่จะขัดขวางการพัฒนา
15. ผู้ที่พัฒนาตนเองสามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองมีอิสระมากน้อยแค่ไหน ที่จะพัฒนาตนเองหรือต้องขึ้นอยู่กับภายใต้การควบคุมของสิ่งอื่น ๆ
16. ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องระลึกเสมอว่าไม่มีอะไรที่จะได้ผลสำเร็จ โดยไม่ต้องสูญเสีย
17. การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำจากผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต
18. การพัฒนาตนเองสามารถทำให้ดีที่สุดโดยผู้ที่ผ่านการพัฒนาโดยสมบูรณ์
19. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองต้องการความรู้และเทคนิคพิเศษที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

20. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สมาธิของแต่ละ

บุคคล

2.1.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

เชาวิ์ โรจนแสง (2526 : 251) ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้ เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน เช่น องค์กรย่อมมีการขยายใหญ่โตขึ้นตลอดเวลา บุคลากรขององค์กรย่อมหวังความก้าวหน้าและเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปทุกที และความเจริญทางเทคโนโลยี เป็นต้น ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาให้พร้อม และมีสมรรถภาพในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์กรที่เป็นหน่วยราชการส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการเป็นอย่างมาก ซึ่งในกระบวนการพัฒนาไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูง และเน้นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่การงานอีกด้วย ตามที่ไพโรจน์ สิตปรีชา (2523 : 63-64) ได้ชี้ให้เห็นความจำเป็นดังกล่าวอันเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบราชการ ดังนี้

1. หน้าที่ขององค์การรัฐบาลในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น และระบบการบริหารราชการที่ยุงยาก สลับซับซ้อน อันเกิดจากโครงสร้างขององค์การรัฐบาลในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์และระเบียบ กฎเกณฑ์ ของรัฐ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อย่างจริงจัง

2. ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่แยกการศึกษาในสาขาต่าง ๆ โดยทั่วไปมิได้เน้นการสอนวิชาหลักราชการ และวิธีปฏิบัติราชการ แต่จะสอนวิชาความรู้ที่เป็นพื้นฐานในสาขาวิชาการต่าง ๆ เท่านั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาหลักและวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติม

3. การที่ผู้บริหารได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น ต้องดูแลบังคับบัญชาทั้งคนและงานมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมและสามารถปฏิบัติงานระดับสูงขึ้นไปได้

4. การสับเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่งของข้าราชการในบางกรณีทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาให้พร้อมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานหรือตำแหน่งใหม่

5. เทคนิคและวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ในปัจจุบันเกิดขึ้นเสมอ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม

6. วิชาชีพในแต่ละสาขาวิชาชีพได้ศึกษาไปนาน ๆ แล้ว จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูเพิ่มเติม ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพที่เรียนมาเดิมนาน ๆ หน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนไป จึงมีการพัฒนาเพิ่มเติมด้วย

การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามอุดมคติได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีจิตใจเข้มแข็ง และมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะจะต้องเผชิญกับอิทธิพลต่าง ๆ จะต้องโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติตามหรือตัดสินใจในสิ่งที่ควรที่ชอบ ผู้บริหารจึงต้องให้ความพยายามในทุกวิถีทางที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาให้มีจิตใจเข้มแข็งและมีความแนบเนียนในการติดต่อกับคนอื่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 293-296) ได้แบ่งคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้เป็นข้อใหญ่ ๆ 4 ข้อ ดังนี้

1. ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การวางแผน เพื่อที่จะได้พิจารณาในการเลือกวิธีการที่ถูกต้อง เพราะการตัดสินใจเป็นพฤติกรรมที่ต้องมีการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านเทคนิคและกลวิธี ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นผู้ให้การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้เท่า ๆ กับต้องมีความสามารถทางด้านเทคนิคและการบริหาร

2. ด้านสติปัญญา และคุณภาพสมอง เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร อาจแยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ความสามารถด้านภาษา กระบวนการติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ทั้งในระบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะความสามารถทางด้านภาษาของผู้บริหารทำให้ลดการผิดพลาดในเรื่องการติดต่อสื่อสาร

2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะหาเหตุผลจากสาเหตุต่าง ๆ และสามารถที่จะแปลความหมายของสิ่งที่จะเป็นสัญลักษณ์ได้

2.3 ความสามารถจดจำ เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับความสามารถทางสมองและความสามารถที่จะนำมาปฏิบัติได้ อันเป็นบุคลิกภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร

2.4 ความสามารถด้านรอบรู้ทั่วไป เป็นความสามารถในทางการเรียนรู้ การรวบรวมและแยกแยะปัญหา สรุปปัญหาต่าง ๆ ได้

2.5 ความสามารถในการวินิจฉัย เป็นความสามารถที่สำคัญของนักบริหารที่ต้องซึ้งใจ ใคร่ครวญเกี่ยวกับการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและความต้องการของผู้ร่วมงานและประชาชน

2.6 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เกิดขึ้น ความสามารถในการยืดหยุ่นย่อจะสามารถทำให้เข้ากับบุคคลได้

3. คุณลักษณะทางร่างกาย ผู้บริหารจะต้องมีรูปร่างสมบูรณ์ เพราะผู้มีร่างกายสมบูรณ์จะมีสุขภาพจิตดี ผู้บริหารที่มีสุขภาพจิตดีจะเป็นคุณลักษณะที่ดึงดูดใจบุคคลอื่นให้ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เข้มแข็ง อดทน จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและนำหมู่คณะได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ องค์ประกอบด้านนี้ ผู้บริหารจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ และยอมรับนับถือ ปัจจัยสำคัญของบุคลิกภาพของผู้บริหาร คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้บรรลุผลภาวะทางอารมณ์และความรับผิดชอบ

วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ทรกุล (2520 : 74-76) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ง่าย คุณสมบัติในด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ ความร่าเริง แจ่มใส และอดทน ความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ มีความฉลาด ไหวพริบดี ความขยันขันแข็ง ความเสียสละ บุคลิกภาพดี และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. ความรู้และประสบการณ์ เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง ความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมีดังนี้ คือ ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน ความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ความรู้เท่าทันเหตุการณ์ ความรู้และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร

3. มนุษย์สัมพันธ์ดี ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกและในองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้ ขี้มยิ้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยเป็นกันเอง

4. มีคุณธรรมสูง เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่ในสิ่งที่ดีงาม มีความยุติธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี มีศีลธรรม

5. สุขภาพดี หมายถึง สุขภาพทางกายและ ทางจิตด้วย สุขภาพจะเป็นเครื่องสร้างเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524 : 9-18) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ 4 ประการ คือ เป็นผู้มีความรู้ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และมีความชัดเจนในศิลปะ อันเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรพัฒนา

ภูมิฐาน หมายถึง ความสง่าผ่าเผย ความสะอาดหมดจด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพอเหมาะพอดีของรูปร่าง เครื่องแต่งกาย ท่วงทีกริยาวาจาและท่าทาง ความเป็นผู้ภูมิฐานนั้นแสดงถึงบุคลิกลักษณะแห่งการเป็นผู้นำให้คนทั้งหลายมีความพึงพอใจยำเกรงและมีความเชื่อถือศรัทธา

ภูมิรู้ หมายถึง ความเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะต้องมีความรู้เฉพาะวิชาการในหน้าที่โดยตรงให้แตกฉาน และต้องมีความรู้ในวิชาการแขนงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ นอกจากนี้จะต้องมีความรู้ทั่วไปอย่างดี วิชาความรู้ดังกล่าวมีส่วนสัมพันธ์และเกี่ยวพันเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งกันและกัน เป็นเครื่องมืออันจำเป็นสำหรับใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามเรียนรู้ให้มากที่สุดจากตำราและการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์และจากผู้ที่ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ทราบเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่ขาดหรือหย่อนภูมิรู้ย่อมจะขาดความเชื่อถือในด้านความรู้และความสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการปกครองบังคับบัญชาในที่สุด

ภูมิธรรม ผู้บริหารแม้จะมีภูมิฐานและมีภูมิรู้ที่เฉลียวฉลาดเพียงใด ถ้าความประพฤติไม่ดี ไม่มีวินัย จิตใจไร้ศีลธรรม จรรยา และวัฒนธรรมแล้ว ความรู้หรือวิชาการที่มีก็หาประโยชน์อันใดมิได้ เพราะได้นำเอาความรู้ไปใช้ในทางที่ผิด ทุจริต เบียดเบียนและทำลายผู้อื่นให้เดือดร้อน ผู้บริหารซึ่งขาดภูมิธรรมจะมีความร้ายแรงเสียยิ่งกว่าผู้บริหารที่ขาดความรู้ เพราะผู้บริหารที่ขาดภูมิธรรมมักจะใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ตนและพวกพ้องของตนยิ่งกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อันจะนำมาซึ่งความแตกแยกของบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงาน ฉะนั้น ภูมิธรรมจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารทุกประเภทและทุกลักษณะหน่วยงาน

ความชัดเจนในศิลปะ ภูมิฐาน ภูมิรู้และภูมิธรรม ยังไม่อาจทำให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถประยุกต์หรือผสมผสานทั้งสามเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ที่ชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ ถ้าขาดความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารไม่อาจสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ฉะนั้น ความชัดเจนในการใช้ศิลปะแห่งการวางตนให้เหมาะสม การใช้ความรู้อย่างมีหลักการ และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานย่อมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 1) ยังชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารปรารถนาที่จะพัฒนา 3 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของตน
2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สามารถปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกให้ได้เป็นอย่างดีและสามารถรับนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พฤติกรรมในหน้าที่ผู้บริหาร ในการใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าที่จะเป็นประโยชน์ส่วนตน มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคซึ่งมักเกิดจากการมีกฎระเบียบมาก ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความหย่อนยานในหน้าที่และงบประมาณจำกัด จนสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม จากทัศนคติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันโลกทันเหตุการณ์ ผู้บริหารแต่ละคนควรเลือกพัฒนาตนเองตามถนัด และความสนใจของตนเอง การพัฒนาตนเองจะได้มากน้อยเพียงใดย่อมต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ความต้องการส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญมาก เพราะการที่คนเราจะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองไปได้เพียงใดนั้น ถ้าผู้บริหารมีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองแล้ว โอกาสที่จะทำสำเร็จมีมากกว่าปัจจัยตัวอื่น

2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันนอกจากแหล่งวิทยาการจะแพร่หลายแล้ว ระบบข้อมูลข่าวสารการโทรคมนาคมเจริญมากขึ้นเนื่องจากการค้นคว้าทางอิเล็กทรอนิกส์ การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องรอบรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบต่อโอกาสหรือ อุปสรรคต่อการวางแผนดำเนินงานทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานขององค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบในการดำเนินงาน ความสามารถในเรื่องเหล่านี้ไม่อาจหาได้โดยวิธีการอบรมแบบใดแบบหนึ่ง เว้นแต่ผู้บริหารจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองโดยไม่หยุดยั้ง นั่นคือ พยายามแก้ไขจุดอ่อนในตน และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ทันโลก ทันเหตุการณ์ โชคดี-เดชกำแหง (2527 : 1) หลักในการพัฒนาตนเองนั้น ต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก จึงจะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชูชาติ ประมูลผล(2527 : 2-5) ได้ให้แนวคิดบางอย่างในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การพัฒนาต้องเน้นที่ “ตนเอง” เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่า มีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ผู้บริหารต้องมี “ศีล” ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติตนเองได้ และเมื่อมีศีลแล้วต้องมี “ธรรม” ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน ความมีศีลธรรมเช่นนี้จะช่วยในการพัฒนาตนเองได้
2. ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองแล้วจะไม่มี ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะเช่นกัน
3. ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ถ้าผู้บริหารไม่มีความรับผิดชอบแล้วผลเสียย่อมจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน หาหนทางปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติงานตนเองให้เกิดขึ้น รู้จักใช้วิจารณ์ญาณของตน ทบทวนดูความรับผิดชอบต่าง ๆ
4. การหมั่นศึกษาหาความรู้ ผู้บริหารต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความตื่นตัวและรอบรู้ หมั่นหาความรู้ใส่ตัวเสมอ เพราะปัจจุบันนี้มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาก จำเป็นต้องชวนหาความรู้ให้ทันกาลเวลา
5. ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ มีความขยันที่สม่ำเสมอ ต้องพิจารณาประเมินตนเองว่าวันหนึ่ง ๆ ได้ทำงานได้ผลเพียงไร เมื่อคิดทบทวนดูแล้วก็จะเห็นแนวทางพัฒนาตนเอง
6. การทำงานเป็นทีม การทำงานต้องเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย และต้องทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องคิดเสมอว่า แต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ของชุมชน และของสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นจากการพิจารณา “ตนเอง” เป็นหลักแล้ว วิชา นาควัชร (2527 : 2-3) ยังได้ให้ข้อเสนอที่จะทำให้ผู้บริหารทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. รู้จักลักษณะของตนเองว่าเป็นคนอย่างไร อารมณ์อย่างไร มีความสามารถจริง ๆ เพียงพอหรือไม่

2. รู้จักลักษณะของผู้ร่วมงาน
3. รู้จักกลไกในการทำงาน
4. รู้จักลักษณะของงาน
5. รู้จักประเมินผล
6. รู้จักตั้งความหวังในการทำงาน

การปรับปรุงสมรรถภาพให้กับตนเองนั้น วัฒนา สุตรสุวรรณ (2527 : 401-402) มีความเห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ คือ

1. พิจารณาวิเคราะห์ตัวเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ พลังศักยภาพที่ยังมิได้นำออกมาใช้ จุดอ่อนและการดำเนินงาน แก้ไขจุดอ่อนเหล่านั้น
2. ศึกษาเรียนรู้ทุกอย่างโดยสม่ำเสมอเกี่ยวกับความรู้ทั่วไป และเกี่ยวกับงานที่ผู้บริหารต้องทำ ซึ่งหมายถึงการศึกษาค้นคว้า การอ่านตำราในด้านวิชาชีพ และในด้านวิชาการ
3. จะต้องสนใจศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี และสถิติใหม่ ๆ ความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยนแปลงไปในวันข้างหน้าเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้เสมอ
4. ติดต่อพบปะกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารอาจจะหาความรู้ด้วยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ
5. ถ้าสามารถทำได้ ขอให้สร้างชื่อเสียงให้กับตน เช่น เขียนบทความในหนังสือหรือสื่อมวลชน แสดงปาฐกถาให้บางกลุ่มฟัง

เชื้อ สาริมาน (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต, 2531 : 19) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า คุณสมบัติที่จะทำให้ผู้บริหารมีความสามารถควรปฏิบัติตนดังนี้

1. ต้องหาความรู้อยู่เสมอ การจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องหาความรู้ในเชิงงานนั้น ๆ มิฉะนั้น จะทำให้การสั่งการต่าง ๆ ไม่ดำเนินไปด้วยดี เช่น สั่งงานผิดจนถึงขั้นเสียหาย และควรจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารองค์กรที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้ได้หลักเกณฑ์นอกเหนือจากวิชาเฉพาะที่ตนมีอยู่

2. ต้องมีประสบการณ์ ความชำนาญงานเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพราะการเรียนรู้ทางทฤษฎีอย่างเดียวไม่พอ ต้องลงมือทำจริง ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์และต้องเป็นประสบการณ์ที่ก้าวหน้า ไม่ใช่ประสบการณ์ซ้ำ ๆ

3. ต้องมีความรู้ความสามารถ คือ ต้องสามารถที่จะใช้ความรู้จากประสบการณ์นั้น ให้เกิดผลต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร เพราะผู้ที่มีความรู้ แต่ขาดวิชามนุษย์สัมพันธ์ย่อมทำงานอะไรไม่สำเร็จ เข้าสู่สภาพจิตที่ว่า “ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด”

5. รู้ที่ตั้งขององค์กรเป็นอย่างดี หมายถึง ต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมที่อยู่รอบ ๆ องค์กร

6. รู้นโยบายของกระทรวง ทบวง กรม และกอง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตนเองบริหารอยู่

7. รู้จักตนเอง ปกติเรามักมองข้ามไป มองคนอื่นก่อนมองตัวเอง ไม่กล้าวิจารณ์ตนเองอย่างตรงไปตรงมา ทำอะไรมักจะเข้าข้างตนเอง ต้องรีบแก้ไขสิ่งบกพร่อง ถ้าเราไม่สามารถส่งกระจกตัวเองได้แล้ว จะทำงานได้ดียว การทำงานเพื่อแก้ปัญหา นั้น ไม่ใช่มองแง่เดียวแต่ต้องหาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหา นั้นให้ถูกต้อง และดีที่สุด

ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2526 : 34-35) ชี้ให้เห็นวิธีการพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. มีความตั้งใจแน่วแน่เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ แบบเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และ โครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และ โครงการที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษาหาความรู้ทางวิชาการจากเอกสารอื่น ๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายนอกและภายในโดยอาศัยมวลชนต่าง ๆ
6. เข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนาถ้ามีโอกาส
7. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน
8. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจ
9. เป็นผู้นำอภิปราย และผู้บรรยายในบางโอกาส
10. หาโอกาสไปศึกษา และดูงานภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. ถ้าสามารถทำได้ กลับเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาบางแห่ง
12. ให้ความสนใจในตำราต่างประเทศบ้าง
13. คบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน

ทวิบูรณ หอมเย็น (2526 : 37) เสนอว่า ผู้บริหารควรจะมีองค์ประกอบส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

1. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีฐานะความเป็นอยู่มั่นคง เหมาะสมกับอัตถภาพ ไม่มีหนี้สิน
2. มีความสามารถทางสมองหรือสติปัญญา มีความรู้ดี ได้รับการศึกษาสูง ที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งขึ้น

3. มีความสามารถทั่วไป และมีความรู้พิเศษ มีจิตวิทยาสูง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีหลักธรรมในการบริหารงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บุคลิกภาพดี ผู้บริหารจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับคนทุกชั้น มีมนุษยสัมพันธ์ดี
5. มีสุขภาพดี ผู้บริหารจะต้องรู้จักรักษาสุขภาพกายและพัฒนาจิตใจตนเองให้สดชื่น

แจ่มใสอยู่เสมอ

จากรายงานสรุปการอภิปรายแนวทางพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรสมบูรณ์แบบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2520 : 1-6) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. แนวความคิดในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ
 - 1.1 หมั่นศึกษาหาความรู้ กฎ กฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกฝนตนเอง
 - 1.2 ศึกษา นโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสถานะต่าง ๆ
 - 1.4 รู้ฐานะ รู้หน้าที่ บทบาทของตนเองในการบริหารงาน
 - 1.5 หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
 - 1.6 รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่ บทบาท และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สมบูรณ์แบบ
 - 2.1 ซื่อสัตย์ สุจริต การวางตัวเป็นกลาง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม
 - 2.2 รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
 - 2.3 รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน และแนวทางชีวิตของตน
 - 2.4 รับฟังปัญหาด้วยความเห็นอกเห็นใจ และชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจน เป็นที่กระจ่าง
 - 2.5 ปฏิบัติงานโดยรวดเร็ว และรักษาประโยชน์
 - 2.6 ไม่ปิดบังอำพรางความรู้ และแนวทางปฏิบัติงาน
 - 2.7 มีความอดทน อดกลั้นต่อการแสดงอารมณ์ที่เป็นปฏิปักษ์
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ
 - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความสมดุลระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการ
 - 3.2 มีมนุษยสัมพันธ์อันดี
 - 3.3 ให้ความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการด้วยกัน
 - 3.4 ควรชี้แจงผลได้ผลเสียสิทธิอันพึงได้ของข้าราชการโดยต่อเนื่อง
 - 3.5 ให้คำปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาล้วนตัวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากผู้บริหารที่มีคุณภาพก่อให้เกิดสมรรถภาพได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องพัฒนาตนเองเป็นเบื้องต้น เพราะอย่างน้อยผู้บริหารที่พัฒนาตนเองแล้วในทัศนะของ ดร.เบทเตน จะมีลักษณะที่ดีถึง 5 ประการ ซึ่ง อากรพันธ์ จันทร์สว่าง (2525 : 33 – 34) ได้นำมาถ่ายทอดไว้ดังนี้

1. เป็นคนที่รู้จักใช้ความคิดอย่างมีจุดหมายปลายทางมากกว่า
2. เป็นคนที่สามารถคาดการณ์ภายหน้าได้มากกว่า
3. เป็นคนที่สามารถดำเนินกิจการที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนได้มากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เป็นคนยินดีที่จะรับฟัง และพยายามทำความเข้าใจ ความคิด ความเห็น และ ความสนใจของผู้อื่นได้มากกว่า

5. เป็นคนที่มีความรู้ความชำนาญ ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของตน

ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ 5 ประการดังกล่าว น่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดรู้จัก หน้าที่ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความมุ่งมั่นตลอดจนพยายามข ามบูรณ์การพัฒนาผู้บริหารจึงเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้มีคุณภาพที่จะใช้ความรู้ความ สามารถทั้งทางร่างกายและทางสมองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและต่อตนเอง

Nolte (อ้างใน วีรยุทธ์ พินธุสมิต. 2531 : 27) ได้เสนอแนะว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่เด่น ๆ ที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของเซนและ ยาร์ช ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์
2. มีใจกว้าง
3. มีวิธิดำเนินการอย่างฉลาด
4. มีความเป็นประชาธิปไตย
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. ยอมรับในความคิดพลาด
8. มีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง
9. ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
10. มีความสามารถในการสื่อสาร
11. รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
12. เป็นคนกระฉับกระเฉงว่องไว
13. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการทำงาน
14. เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

Fayol (อ้างอิงมาจาก วีรยุทธ์ พินธุสมิต. 2531 : 27) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็น ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีร่างกายแข็งแรง
2. ผู้บริหารจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถที่จะเข้าใจเรียนรู้และปรับตัวได้
3. ผู้บริหารที่ดีต้องมีศีลธรรมจรรยา
4. ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเข้าใจในระเบียบ วิธีการในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้บริหารที่คิดจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง
การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน

2.2.1 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

2.2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร

2.2.3 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

2.2.1 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

Nolte (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 30) กล่าวว่า ลักษณะในทางวิชาการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในความรู้ที่ได้รับด้วยการเล่าเรียนหรือฝึกฝนในด้านใดด้านหนึ่ง ทักษะในการสอนงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการรวบรวมความคิดจากผู้อื่น สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ความสามารถในการรวบรวมความคิดจากผู้อื่น ความสามารถในการขอความร่วมมือ สามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความสามารถในการจัดแบ่งและมอบหมาย ความรับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถในการแสดงความคิดออกมาอย่างชัดเจน ทั้งทางการพูดและการเขียน

ทัศนีย์ ศุภเมธี (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 31) ว่าลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการควรประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีความรู้ในสาขาที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี
2. มีความรับผิดชอบสูง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยเต็มความสามารถ
3. มีความสนใจใฝ่รู้ เป็นผู้ตื่นตัวแสวงหาความรู้ สนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ
4. มีความสามารถด้านการวิจัย ศึกษาค้นคว้า
5. มีทักษะในการแสดงออกโดยการพูด มีวิธีการพูดที่ดี เช่น พูดชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย น้ำเสียงชวนฟัง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย อันเป็นการเผยแพร่วิชาการไปสู่สังคมได้เป็นอย่างดี
6. มีทักษะในการรับรู้ ทั้งทางด้านการฟัง และการอ่าน เป็นผู้รักการอ่านและชอบที่จะฟังเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อที่จะประดับสติปัญญา
7. มีความมั่นใจตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์
8. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สุนทร สุนันท์ชัย (2517 : 87 – 94) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย ที่หน่วยราชการและองค์กรต่าง ๆ จัดให้มีขึ้น ผู้บริหารสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ได้ หรือโดยการรับหนังสือและวารสารต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อจะได้มีโอกาสอ่านบทความต่าง ๆ อยู่เสมอ

2. เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ สมาคมประเภทนี้จะจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เช่น การอบรมความรู้ การบรรยาย การออกวารสาร การพิมพ์หนังสือ สมาคมทางวิชาการมีหลายลักษณะ เช่น สมาคมการศึกษา สมาคมห้องสมุด สมาคมวิทยาศาสตร์ พุทธสมาคม และสมาคมสังคมศาสตร์

การบริหารวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของผู้บริหาร เพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามภาระหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาที่กำหนดไว้ การหยุดนิ่งในเรื่องวิชาการเป็นเรื่องที่อันตรายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารจะต้องมีความเคลื่อนไหวต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์และสิ่งแวดล้อม

เฉลียว มีวิริยกุล (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปว่า ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับ มาก ในด้าน นโยบาย เป้าหมาย และการดำเนินงานด้านวิชาการ งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน และกำหนดวิธีดำเนินงาน งานส่งเสริมการสอน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ

พรศรี หนูแสง (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการวิธีพัฒนาครูของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาครู อันดับสูงสุด คือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเยี่ยมชมกิจการ การจัดให้ฝึกงาน การอบรม และการสัมมนา ส่วนวิธีการพัฒนาครูอันดับรองลงมาคือ การฝึกการประสานงาน การอบรม การระดมความคิด

เสริมพงษ์ หงษ์พันธ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้รายงานวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในระดับมาก คือ การอ่านหนังสือ บทความ ผลงานวิจัยในสาขาของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คน การศึกษาคุณาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ การศึกษาคุณานระยะสั้น ร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในสาขาวิชาชีพของตน การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการสอน ร่วมกิจกรรมทางศาสนา เรียนภาษาต่างประเทศ ส่วนการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองในระดับต่ำสุดคือ การศึกษาคุณาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ เป็นอาสาสมัครทำงานในสถานที่ต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาขององค์กรท้องถิ่น

มานพ สูดสงวน (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาในระดับมาก เกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา คือ การศึกษาคุณาน การฝึกอบรม และการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ด้านวิทยาการสอน คือ การเรียนวิทยาการใหม่ ๆ ในวงการการศึกษา สำหรับด้านการพัฒนาด้านวิชาการอื่น ๆ คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษาออกสถานที่ การฝึกอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์ (2522 : 115) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานจำเป็นจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์

ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะเทคนิควิธีทำงานและลำดับขั้นตอนต่าง ๆ

ศิลป์ คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขยายขอบเขต

วิจิตร วรุดบางกูร (2523 : 79-80) กล่าวว่าผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้พื้นฐานดังต่อไปนี้

1. มีพื้นความรู้และประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน ความรู้และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างตลอด ผู้บริหารที่มีพื้นความรู้และประสบการณ์ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติจะสามารถนำความรู้ นั้น ๆ มาใช้ดำเนินงานทุกชนิดได้

2. มีความรู้ทั่วไป หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับธรรมชาติของงานในหน้าที่และรู้เท่าทันเหตุการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี

3. มีทักษะและความสามารถทางด้านภาษา เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ การใช้ถ้อยคำในการพูด อ่านเขียน และรายงานทั้งในหน่วยงานและในที่สาธารณะ

4. มีความจำดี คือ ความสามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งชื่อผู้ร่วมงานและลักษณะของงานได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เลื่อมใสและภาคภูมิใจมากขึ้น

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นนักพัฒนา ควรจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะและคุณสมบัติเป็นทั้งนักคิดแปลง นักปรับตัว ผู้ริเริ่มและผู้สร้างสรรค์ หรืออาจกล่าวได้ว่าจะต้องเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติใด ๆ บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยวิธีการใหม่ ทันสมัย และบุคคลทุกฝ่ายมีความสุขหรือพอใจต่อการปฏิบัติงาน หรือต่อผลการปฏิบัติงานนั้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2527 : 59) ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารในฐานะนักพัฒนาควรมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
2. เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อนและการแก้ปัญหาเหล่านั้นอาศัยเหตุผลและข้อมูลที่ได้พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วและรู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา
3. เป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความมีระบบ มีความซื่อสัตย์ และมีความยุติธรรม
4. เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริง และเอาจริงเอาจังกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. เป็นผู้ชอบการวิเคราะห์ ทดลองและมีจินตนาการสูง และมีความกล้าที่จะตัดสินใจ หากได้พิจารณาแล้วว่าการตัดสินใจมีผลประโยชน์ต่อส่วนรวม
6. เป็นผู้ชอบแสดงตัว มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคล่องตัว มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทุกครั้ง

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2527 : 64-65) เสนอไว้ว่า หน้าที่ของผู้บริหารจะมีหลักพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การวางแผน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ตนเองเกี่ยวข้องและกำลังดำเนินการอยู่ ไม่ว่าจะเป็นในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
2. การจัดการ ผู้บริหารจะต้องแบ่งงานภายในองค์กรออกเป็นกลุ่ม ขั้นตอน พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มแต่ละขั้นตอนไว้อย่างแน่นอน รวมทั้งการจัดให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกัน
3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึงการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานต่าง ๆ

4. การอำนวยความสะดวก คือการออกคำสั่งแนะนำที่แจ่มแจ้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสได้ปรับปรุงทักษะบ้าง

5. การควบคุมงาน ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่างานมีความคืบหน้าเพียงใด

6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างเสริมแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างความเจริญให้แก่องค์กรหรือหน่วยงาน

7. การเป็นตัวแทน ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวแทนขององค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อติดต่อกับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร

จากพื้นฐานของความหมายและหน้าที่ของผู้บริหารข้างต้น พอจะเป็นแนวทางที่จะทำให้หัวหน้าแผนกวิชาใช้เป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นนักพัฒนาจะต้องมีความสามารถที่จะประยุกต์ใช้วิธีการบริหารเพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรหรือหน่วยงานให้มากที่สุดและผลสำเร็จที่หน่วยงานได้รับจะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่ให้บริการของหน่วยงานเช่นเดียวกัน

ปราโมทย์ เศษอัมพร (2522 : 74) ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ การมีอำนาจอิทธิพล ได้รับความนับถือชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์และการเข้าสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมของการบริหารได้ จากข้อค้นพบดังกล่าวนี้ทำให้สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ในลักษณะของพฤติกรรมส่วนตัวเกี่ยวกับการเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิทธิพลในด้านคำพูดหรือคำสั่ง มีความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมกลุ่ม ชอบสมาคม ชอบคบเพื่อน ชอบทำงานรวมกลุ่ม เป็นที่พอใจของกลุ่ม มีความรับผิดชอบสูง มีความเพียรพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีอารมณ์หนักแน่น สุขุม ปราศจากความวิตกกังวล บุคคลที่มีพฤติกรรมเหล่านี้ จะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมทางการบริหาร ทั้งในด้านมุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งน่าจะเชื่อได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้

เฉลิม รัชชนะกุล (2524 : 120-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 พบว่า ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 10 อันดับแรก คือ

1. ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับชุมชนได้
2. ควรเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ควรเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ
4. ควรเป็นผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหวพริบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ควรเป็นผู้มีความรู้ดี
6. ควรเป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้
7. ควรเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
8. ควรเป็นผู้มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
9. ควรเป็นผู้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ
10. ควรเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

Bekhardt (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 42) ได้ศึกษาเกณฑ์การเลือกครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐอิตาลี พบว่า คณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีเกณฑ์การเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการครูใหญ่ที่อยู่ในเกณฑ์หลัก 10 ประการด้วยกันคือ

1. การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์
3. มีทักษะในการตัดสินใจ
4. มีทักษะในการสื่อสาร
5. มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ
6. มีการปรับตัวโดยรอบคอบ
7. มีลักษณะทางศีลธรรม จรรยา
8. มีสติปัญญา
9. มีสุขภาพดี
10. มีมนุษยสัมพันธ์

2.2.3 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความหมายคลุมถึงสภาวะทุกอย่างอันประกอบขึ้นเป็นตัวผู้บริหารนับตั้งแต่สภาวะทางความสามารถ ทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จ บุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุมถึงสภาวะที่ผู้บริหารเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งที่หวังไว้ในอนาคตที่สำคัญคือ บุคลิกภาพนั้นครอบคลุมถึงวิธีการที่ผู้บริหารนั้นเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งปฏิกริยาโต้ตอบที่ผู้บริหารต้องเผชิญด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปรับตัวของผู้บริหารแต่ละคนในการเผชิญปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิตนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพด้วย นอกจากนี้ Bernard (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 28) ยังได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของลักษณะทางร่างกาย พฤติกรรม ตลอดจนความโน้มเอียงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และศักยภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของผู้บริหารแต่ละคน

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพมิได้หมายถึงรูปร่าง ลักษณะ หน้าตา ทรวดทรง หรือการแต่งกาย เท่านั้น แต่หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น อันเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารแต่ละคนที่แสดงออกมาทางกิริยาท่าทาง ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์และจิตใจ

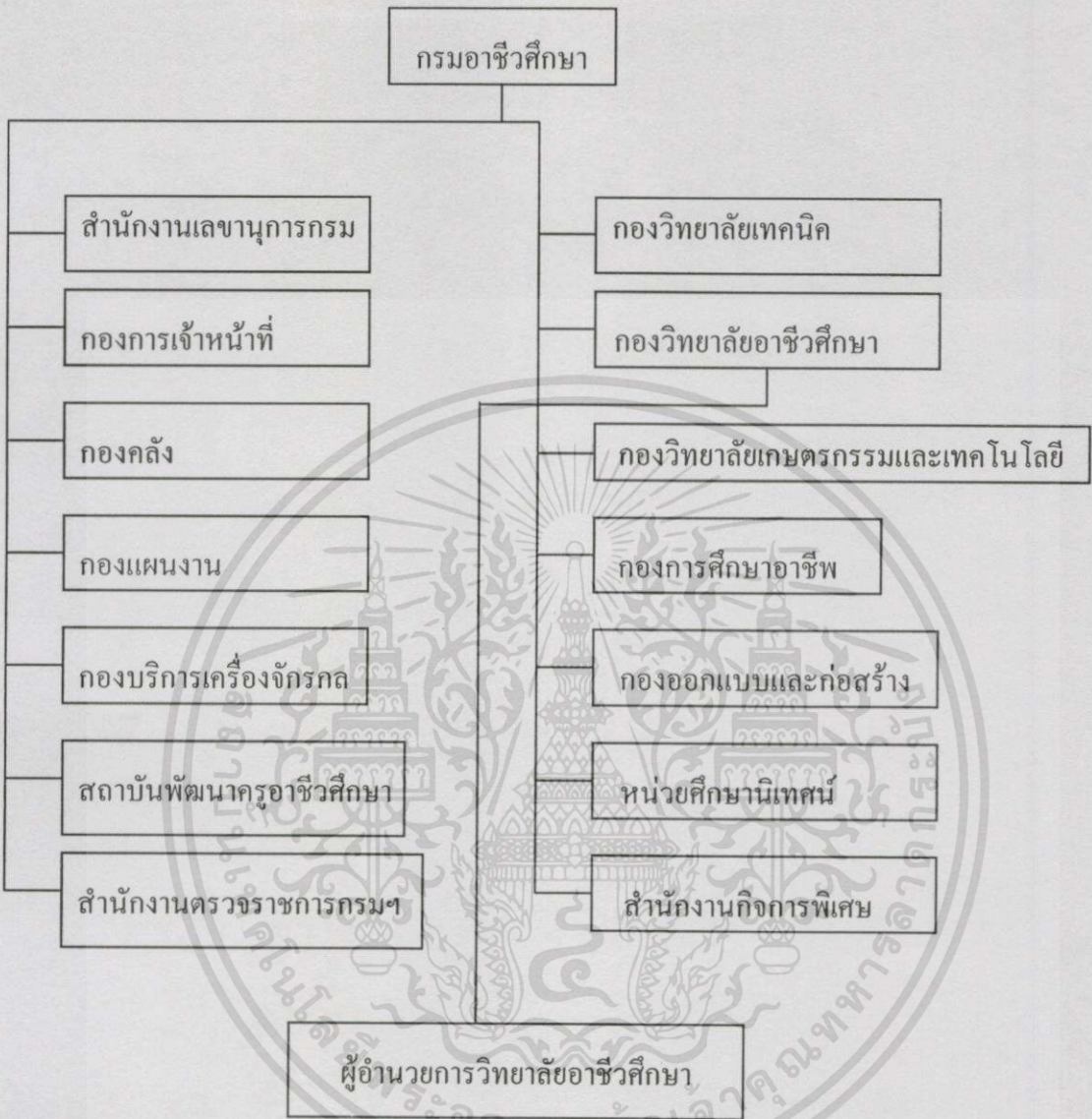
นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยคาลิฟอร์เนีย ได้ร่วมกันคิดลักษณะของบุคลิกภาพที่งดงาม (อ้างใน สุโท เจริญสุข. 2523 : 16) ดังต่อไปนี้

1. ความร่าเริง แจ่มใส สดชื่น
2. ความประณีต เรียบร้อย
3. ความเป็นมิตร
4. ความพอใจ ความเป็นผู้มีความรู้สึกเป็นสุขใจ
5. ความอยากช่วยเหลือคนอื่น
6. ความไม่เห็นแก่ตัว
7. ความมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน
8. ความรอบคอบ ระมัดระวัง ใฝ่ครวญ ไตร่ตรอง
9. ความมานะ อดทน ใจมั่นคง กระจายอยากรู้
10. ความเป็นผู้มีจังหวะจะโคน รู้จักกาลเทศะ มีความสง่างาม
11. มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
12. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสังคัมรวมทั้งบุคลิกภาพ ท่วงทิวาจาที่เหมาะสม

วีระบุท พินทุสมิต (2531 : 58-66) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง พบว่า การพัฒนาด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับทำอยู่บ่อย ๆ ซึ่งการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารที่เป็นแรงจูงใจให้อยู่ได้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน และยอมรับนับถือ

ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารเป็นอันมากทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานจะสอดคล้องกันหรือขัดแย้งกันมากเพียงใด ถ้าบุคลิกภาพของผู้บริหารสอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้สัมพันธภาพระหว่างกันดำเนินไปด้วยดี เมื่อแนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติงานไปด้วยกันได้ การทำงานก็จะคึกคัก มีชีวิตชีวา แต่ถ้าบุคลิกภาพของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานไม่สอดคล้องกัน เช่น ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มที่ดี มีหลักการ กล้าแสดงความคิดเห็น ในขณะที่ผู้บริหารยังยึดถือระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และไม่คิดพัฒนางาน ผู้ร่วมงานจะรู้สึกรำคาญ จะไม่เป็นการช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานอีกด้วย

2.3 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวินิจฉัย ในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ
2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือรัฐมนตรีมอบหมาย โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดการศึกษาและฝึกอบรมใน 5 ประเภทวิชา คือ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมศาสตร์ และศิลปหัตถกรรม

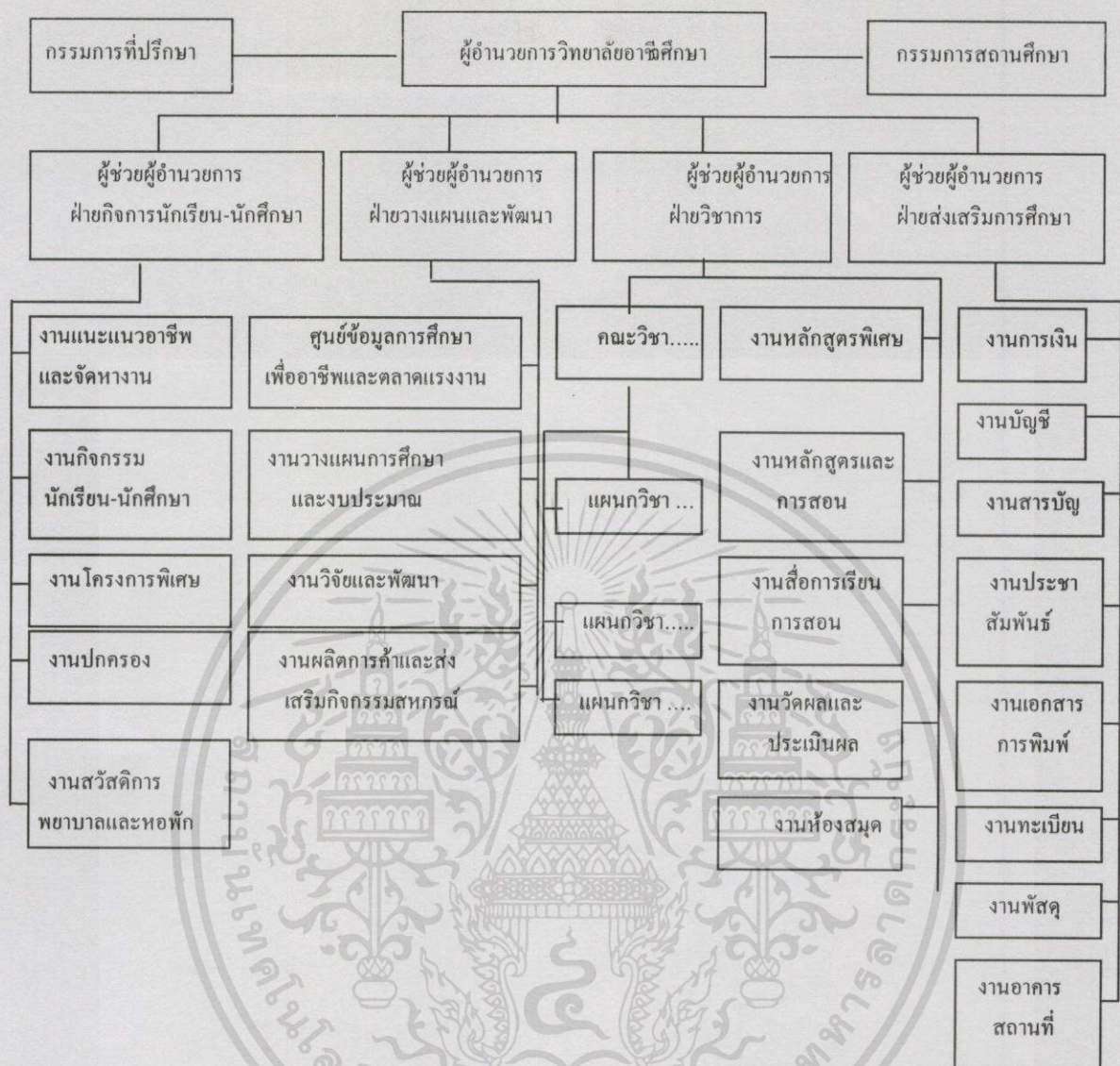
การบริหารของกรมอาชีวศึกษาได้แบ่งการบริหารงานดังกล่าวตามแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานกรมอาชีวศึกษา

2.3.1 ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ในเรื่องหน้าที่ของสถานศึกษา ได้ระบุไว้ว่า

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา

2.3.2 บทบาท และหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา

ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ระบุ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชา ไว้ดังนี้

1. จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. จัดหา เตรียมบริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา
3. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงาน และประหยัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียน และติดตามดูแลให้มีการฝึกภาคปฏิบัติเป็นไปตามโครงการสอนที่ได้รับอนุมัติแล้ว
5. ติดตามดูแลการเรียนการสอน ในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
6. แก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ร่วมกับครู อาจารย์ ประจำวิชา
7. ดูแลรักษารับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
8. ปกครอง ดูแล ครู - อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความคิด ความชอบ ของครู - อาจารย์ในแผนกวิชา
9. ประสานงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา
10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
11. รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จะเห็นได้ว่า หัวหน้าแผนกวิชา ในฐานะเป็นผู้บริหารระดับต้น หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังได้ระบุมานี้แล้ว ดังนั้น หัวหน้าแผนกวิชาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และพัฒนาตนเองด้วยการปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ตามคณะวิชาที่สังกัด และประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาที่สังกัดคณะวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 43 แห่ง ประกอบด้วยหัวหน้าแผนกวิชา 542 คน ตามรายละเอียดตารางที่ 3.1

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ

1. กำหนดขนาดตัวอย่างที่ศึกษาแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จำนวน 426 คน ซึ่งจำแนกตามคณะวิชาได้ดังนี้

คณะวิชาคหกรรม หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 111 คน ตัวอย่าง 96 คน

คณะวิชาบริหารธุรกิจ หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 212 คน ตัวอย่าง 157 คน

คณะวิชาศิลปกรรม หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 90 คน ตัวอย่าง 74 คน

คณะวิชาพื้นฐาน หัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 129 คน ตัวอย่าง 99 คน

ตามรายละเอียด ตารางที่ 3.1

2. ดำเนินการเลือกตัวอย่างดังนี้

2.1 สุ่มตัวอย่างวิทยาลัยฯ เนื่องจากทุกวิทยาลัยฯ มีแผนกวิชาในคณะวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยฯ ละ 3 แผนกวิชา จึงดำเนินการสุ่มตัวอย่าง วิทยาลัยฯ ทั้งหมด 43 แห่ง ได้วิทยาลัยฯ ตัวอย่างจำนวน 33 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยแผนกวิชาพื้นฐานแห่งละ 3 แผนกวิชา รวมทั้งหมดเป็น 99 แผนกวิชา

2.2 สํารวจจำนวนแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรม แผนกวิชาในคณะวิชาบริหารธุรกิจ แผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม ที่ได้จากการสุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาในข้อ 2.1 ได้ตามจำนวนแผนกวิชาตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ดังแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา และแผนกวิชาในตารางที่ 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามแผนกวิชา และแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แผนกวิชา สังกัดคณะวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิทยาลัย	คณะวิชา								รวม	
	คหกรรม		บริหารธุรกิจ		ศิลปกรรม		พื้นฐาน			
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยพณิชยการ เชตุพน	-	-	7	-	-	-	3	-	10	-
2. วิทยาลัยพณิชยการ ธนบุรี	-	-	5	5	-	-	3	3	8	8
3. วิทยาลัยพณิชยการ บางนา	-	-	5	-	-	-	3	-	8	-
4. วิทยาลัยพณิชยการ อินทราชัย	-	-	6	-	-	-	3	-	9	-
5. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม กรุงเทพ	-	-	-	-	5	-	3	-	8	-
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เสาวภา	5	5	-	-	4	4	3	3	12	12
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เอี่ยมละออ	1	-	5	-	1	-	3	-	10	-
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ธนบุรี	2	2	6	6	4	4	3	3	15	15
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครปฐม	3	3	5	5	3	3	3	3	14	14

ตาราง 3.1 (ต่อ)

วิทยาลัย	คณะวิชา								รวม	
	คหกรรม		บริหารธุรกิจ		ศิลปกรรม		พื้นฐาน			
	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษา กาญจนบุรี	2	2	5	5	1	-	3	3	11	10
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เพชรบุรี	4	4	5	5	1	1	3	3	13	13
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุพรรณบุรี	1	1	4	4	3	3	3	3	11	11
13. วิทยาลัยบริหารธุรกิจ และการท่องเที่ยว กรุงเทพ	-	-	1	1	-	-	3	3	4	4
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัตตานี	1	-	8	-	2	-	3	-	14	-
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ยะลา	2	2	3	3	-	-	3	3	8	8
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สงขลา	3	-	7	-	1	-	3	-	14	-
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครศรีธรรมราช	4	4	6	6	6	6	3	3	19	19
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี	2	2	8	8	2	2	3	3	15	15
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภูเก็ต	4	4	6	6	1	-	3	3	14	13
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	4	4	3	3	3	3	3	3	13	13
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สระบุรี	4	4	3	3	2	2	3	3	12	12
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สิงห์บุรี	3	3	3	3	2	2	3	3	11	11
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชลบุรี	3	3	4	4	4	4	3	3	14	14
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ฉะเชิงเทรา	3	3	5	5	2	2	3	3	13	13
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครสวรรค์	3	3	6	6	6	6	3	3	18	18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 3.1 (ต่อ)

วิทยาลัย	คณะวิชา								รวม	
	คหกรรม		บริหารธุรกิจ		ศิลปกรรม		พื้นฐาน			
	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษา พินิจโลก	3	3	5	5	-	-	3	3	11	11
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลพบุรี	1	-	3	-	-	-	3	-	7	-
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุโขทัย	2	2	4	4	1	1	3	3	10	10
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุตรดิตถ์	3	3	5	5	2	2	3	3	13	13
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงราย	5	5	6	6	5	5	3	3	19	19
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงใหม่	3	3	7	7	4	4	3	3	17	17
32. วิทยาลัยอาชีวศึกษา แพร่	6	6	7	7	4	4	3	3	20	20
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลำปาง	5	5	5	5	1	-	3	3	14	13
34. วิทยาลัยพณิชยการ บึงพระพินิจโลก	-	-	8	8	-	-	3	3	11	11
35. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ขอนแก่น	5	-	7	-	2	-	3	-	17	-
36. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เลย	2	2	5	5	1	1	3	3	11	11
37. วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุตรธานี	4	-	7	-	2	-	3	-	16	-
38. วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาสารคาม	1	1	5	5	4	4	3	3	13	13
39. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ร้อยเอ็ด	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12
40. วิทยาลัยอาชีวศึกษา หนองคาย	3	3	3	3	1	1	3	3	10	10
41. วิทยาลัยอาชีวศึกษา อุบลราชธานี	4	4	6	6	4	4	3	3	17	17
42. วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครราชสีมา	5	5	5	5	-	-	3	3	13	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 3.1 (ต่อ)

วิทยาลัย	คณะวิชา								รวม	
	คหกรรม		บริหารธุรกิจ		ศิลปกรรม		พื้นฐาน			
	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประ ชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
43. วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์	2	2	5	5	3	3	3	3	13	13
รวม	111	96	212	157	90	74	129	99	542	426

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ตามแนวคิดและกรอบของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 3 ด้าน รวม 51 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ทั้ง 3 ด้าน

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.1.1 ศึกษาระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2537

3.2.1.2 ศึกษางานวิจัยของ วีระยุทธ พินทุสมิต ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต เรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2531

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถาม เพื่องานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังผู้อื่นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษา รวม 5 คน คือ

1. ว่าที่ พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร. โกสินทร์ คลังแสง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
3. นายชัยวัฒน์ บุญสิวานนท์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี
4. นางสาวนัยนา เจริญผล
หัวหน้าแผนกวิชาการตลาด
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
5. นางสาววารภรณ์ โตศิริ
หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น

3.2.2.3 นำแบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัย จึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น และ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไป หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α -Coefficient) ได้ค่า ความเชื่อมั่นในภาพรวม 0.92 ส่วนในรายด้านจำแนกได้ดังนี้

1. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น 0.83
2. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่น 0.83
3. การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่น 0.81

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงอธิบดีกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่ได้กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูล และขอความร่วมมือให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยทางพัสดุลงทะเบียน ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการมอบแบบสอบถามให้หัวหน้าแผนกวิชาตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม พร้อมกับได้แนบซองเพื่อรวบรวมส่งกลับให้ผู้วิจัยต่อไป

3.3.3 การตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรหัสของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบการส่งกลับ และดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์ สำหรับแบบสอบถามที่ล่าช้า

3.3.4 ผลการรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นจำนวน 358 ฉบับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คือตอบครบทุกข้อ มีความสมบูรณ์ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 84.04 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

3.4.2 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /Pc+ (Statistical Package for the Social Sciences – Personal Computer Plus) เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3.4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.2.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยพิจารณาจากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาทั้ง 3 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

3.4.2.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ตามคณะวิชาที่สังกัด และประสบการณ์ในตำแหน่ง ทดสอบความแตกต่างด้วย t-test และ F-test ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe'

3.4.2.4 แบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาทั้ง 3 ด้าน โดยรวบรวมวิธีการที่ไม่ซ้ำกันออกมานำเสนอ

3.4.3 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีของ Best (อ้างใน วีระยุทธ พินทุสมิต. 2531: 49) กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์หาข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.3 ค่าสถิติ t- Test, F- test

3.5.4 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ Pc+ (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางและแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา

โดยการจัดลำดับข้อมูลตามที่ค้นพบดังนี้ดังนี้

2.1 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา

โดยภาพรวม

2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา

ด้านการบริหาร

2.3 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา

ด้านบุคลิกภาพ

2.4 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา

ด้านวิชาการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยจำแนกตาม คณะวิชา และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยแบ่งเป็นดังนี้

3.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้า

แผนกวิชา โดยจำแนกตามคณะวิชา

3.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้า

แผนกวิชา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน n= 358	ร้อยละ %
1. เพศ		
1) ชาย	79	22.10
2) หญิง	279	77.90
2. วุฒิการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.60
2) ปริญญาตรี	320	89.40
3) ปริญญาโท	34	9.40
4) ปริญญาเอก	2	0.60
3. เคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา		
1) เคย	87	24.30
2) ไม่เคย	271	75.70
4. ประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
1) น้อยกว่า 5 ปี	168	46.90
2) มากกว่า 5 ปี	190	53.10

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.90 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.10

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.40 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 9.40 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกเท่ากับวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.60

เคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 75.70 และผู้ตอบแบบสอบถามเคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.30

ประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.10 และผู้ที่มีประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90

4.2 ตอนที่ 2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยการจัดลำดับ ข้อมูลตามที่ค้นพบ

4.2.1 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยภาพรวม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม

ลำดับที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง	n. = 358		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D	
1	ด้านการบริหาร	3.85	0.48	มาก
2	ด้านบุคลิกภาพ	3.61	0.53	มาก
3	ด้านวิชาการ	3.02	0.59	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าแผนกวิชา มีระดับปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 3.50$)

และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หัวหน้าแผนกวิชา ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารอยู่ในระดับปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 และด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 3.85$, $\bar{X} = 3.61$) ส่วนด้านวิชาการปฏิบัติในระดับปฏิบัติปานกลางเป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.02$)

4.2.2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาด้านการบริหาร

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง
ด้านการบริหาร

การพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร	n. = 358		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	X	S.D.		
1. มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของผู้บริหารที่ประสบ ผลสำเร็จ	3.52	0.85	มาก	12
2. พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้าน เศรษฐกิจสังคมและการเมือง	3.82	0.75	มาก	9
3. พยายามศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความแม่นยำอยู่เสมอ	3.65	0.67	มาก	10
4. จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดใน การบริหารงาน	3.46	0.74	ปาน กลาง	13
5. จดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	3.42	0.79	ปาน กลาง	14
6. ทบทวนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่เสมอ	3.60	0.73	มาก	11
7. พยายามสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและ ตัดสินใจด้วย เหตุผลโดย ไม่ลังเล	3.93	0.70	มาก	7
8. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น หนักแน่น สุขุม รอบคอบ	4.03	0.67	มาก	5
9. ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.70	มาก	3
10. ได้พยายามสร้างความเป็นกันเองเห็นอกเห็นใจและ ให้ความช่วยเหลือผู้น้อยทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.11	0.71	มาก	4
11. สร้างความซื่อสัตย์และมีความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.17	0.70	มาก	2
12. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	3.93	0.71	มาก	8
13. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและ ความต้องการอยู่เสมอ	4.22	0.66	มาก	1
14. แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จด้วยความมั่นใจ	3.94	0.68	มาก	6
รวม	3.85	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านการบริหารโดยภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารเป็นรายข้อพบว่าส่วนมากปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

วิธีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร ที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและความต้องการอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.22$) สร้างความยุติธรรมและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) พยายามศึกษาหาความรู้ระเบียบข้อบังคับเพื่อความแม่นยำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65$)

วิธีการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร ที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.40$) จัดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.42$)

4.2.3 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	n. = 358		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.22	1.09	ปานกลาง	16
2. ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ	3.82	0.90	มาก	10
3. เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรม แอโรบิก ฯลฯ	2.38	1.12	น้อย	19
4. ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์	2.63	1.16	ปานกลาง	18
5. อ่านหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	3.50	0.92	มาก	14
6. รักษารูปร่างให้สมส่วนอยู่เสมอ	3.41	0.97	ปานกลาง	15
7. ให้ความสนใจในการแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่	3.90	0.83	มาก	7
8. ฝึกปฏิบัติการยืน นั่ง เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่าง เหมาะสม	3.53	0.87	มาก	13
9. ฝึกตนเองให้มีกิริยา มารยาท สุภาพ อ่อนน้อม	3.87	0.80	มาก	8
10. ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	3.99	0.75	มาก	4
11. พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่นแจ่มใสอยู่ เสมอ	4.14	0.73	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	n. = 358		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
12. ฝึกผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.98	0.79	มาก	5
13. ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์	3.93	0.75	มาก	6
14. ฝึกการจำชื่อและทักทายผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	3.76	0.79	มาก	11
15. จดจำคำคมและข้อความที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ใน โอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม	3.64	0.86	มาก	12
16. หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดในสถาบันพัฒนา บุคลิกภาพ	2.82	1.13	ปานกลาง	17
17. พยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	3.84	0.80	มาก	9
18. รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อเวลา	4.28	0.72	มาก	1
19. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน	4.00	0.75	มาก	3
รวม	3.61	0.53	มาก	

ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพโดยภาพรวม ปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) และเมื่อพิจารณาวิธีพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

วิธีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่ปฏิบัติในระดับมาก คือ รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อเวลา ($\bar{X}=4.28$) พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.14$) และให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X}= 4.00$)

วิธีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ รักษาบุรปร่างให้สมสัดส่วนอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.41$) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ($\bar{X}=3.22$) หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดในสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ ($\bar{X}= 2.82$) ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์ ($\bar{X}=2.63$)

วิธีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่ปฏิบัติในระดับน้อย คือ เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมสิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมแอโรบิก ($\bar{X}=2.38$)

4.2.4 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านวิชาการ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง
ด้านวิชาการ

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	n. = 358		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วิเคราะห์เวลาว่างของตนเองเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ	3.46	0.85	ปานกลาง	3
2. ติดตามผลงานทางการอาชีวศึกษาอยู่เสมอ	3.42	0.70	ปานกลาง	4
3. คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีวศึกษา	3.04	0.83	ปานกลาง	10
4. รับและติดตามอ่านวารสารทางอาชีวศึกษาเป็นประจำ	2.84	0.86	ปานกลาง	12
5. เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน	3.21	0.95	ปานกลาง	8
6. พยายามเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการประชุมสัมมนา	3.20	0.85	ปานกลาง	9
7. เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับ องค์กรอื่น ๆ ที่ขอความร่วมมือ	2.75	1.13	ปานกลาง	14
8. ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น	2.87	1.02	ปานกลาง	11
9. เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกาส	3.57	0.91	มาก	1
10. หาโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.27	1.13	ปานกลาง	7
11. ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัย ด้านวิชาการและวิชาชีพ ของตน	3.54	0.89	มาก	2
12. วิเคราะห์บทความ ผลงานวิจัย ด้านวิชาชีพและวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	3.30	0.90	ปานกลาง	6
13. ร่วมประชุมการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.77	0.96	ปานกลาง	13
14. เขียนตำราทางวิชาการและวิชาชีพของตนเพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษ	2.58	1.01	ปานกลาง	16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	n. = 358		ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
15. หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมภายในประเทศ	3.31	1.01	ปานกลาง	5
16. หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ	2.15	1.09	น้อย	18
17. หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ	2.62	1.11	ปานกลาง	15
18. ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน	2.50	1.08	ปานกลาง	17
รวม	3.02	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยภาพรวม ปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) และเมื่อพิจารณาวิธีพัฒนาตนเองด้านวิชาการเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากปฏิบัติในระดับปานกลาง

วิธีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการปฏิบัติในระดับมาก คือ เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตน หรือ สาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกาส ($\bar{X}=3.57$) และติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัย ด้านวิชาการ และวิชาชีพของตน ($\bar{X}=3.54$)

วิธีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ วิเคราะห์เวลาว่างของตน เพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ ($\bar{X}=3.46$) ติดตามผลงานทางการอาชีวศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.42$) และหาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม ภายในประเทศ ($\bar{X}= 3.31$) หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=2.62$)

วิธีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่ปฏิบัติในระดับน้อย คือ หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ ($\bar{X}= 2.15$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดย
จำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

3.1 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยจำแนกตามคณะวิชา

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยภาพรวม

การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเอง	คหกรรม			บริหารธุรกิจ			ศึกษาศาสตร์			พื้นฐาน			F Prob.
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}_2	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}_3	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}_4	S.D.	ระดับปฏิบัติ	
1. คุณภาพบริหาร	3.90	0.46	มาก	3.80	0.49	มาก	3.91	0.49	มาก	3.87	0.46	มาก	0.330
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.64	0.57	มาก	3.56	0.55	มาก	3.71	0.53	มาก	3.60	0.45	มาก	0.307
3. ด้านวิชาการ	3.11	0.57	ปานกลาง	2.95	0.60	ปานกลาง	3.18	0.58	ปานกลาง	2.96	0.59	ปานกลาง	0.028*
รวม	3.49	0.84	ปานกลาง	3.46	0.96	ปานกลาง	3.55	1.01	มาก	3.52	0.89	มาก	0.080

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม กับคณะวิชา
พื้นฐาน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก ส่วนหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับ
คณะวิชาบริหารธุรกิจ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติแตก
ต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ มีการ
ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาในแต่ละด้าน
พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาที่ต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ไม่พบ
ว่ารายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านการบริหาร จำแนกตามคณะวิชา

การพัฒนาตนเอง	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน			F Prob.	
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับปฏิบัติ	ลำดับที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับปฏิบัติ		ลำดับที่
1. มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ	3.45	0.82	ปานกลาง	13	3.55	0.92	มาก	12	3.52	0.95	มาก	14	3.54	0.67	มาก	11	0.877
2. พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง	3.56	0.68	มาก	11	3.83	0.72	มาก	8	3.98	0.83	มาก	8	3.95	0.72	มาก	9	0.002*
3. พยายามศึกษากฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อความแม่นยำอยู่เสมอ	3.61	0.57	มาก	10	3.67	0.65	มาก	10	3.59	0.76	มาก	11	3.71	0.75	มาก	10	0.694
4. จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารงาน	3.44	0.64	ปานกลาง	14	3.45	0.78	ปานกลาง	13	3.55	0.74	มาก	12	3.45	0.77	ปานกลาง	13	0.808
5. จัดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.49	0.64	ปานกลาง	12	3.38	0.85	ปานกลาง	14	3.55	0.89	มาก	13	3.34	0.71	ปานกลาง	14	0.320
6. ทบทวนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่เสมอ	3.71	0.63	มาก	9	3.55	0.79	มาก	11	3.70	0.71	มาก	10	3.50	0.71	มาก	12	0.159
7. พยายามสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และตัดสินใจด้วยเหตุผลโดยไม่มีลังเล	3.92	0.70	มาก	8	3.84	0.69	มาก	7	4.16	0.73	มาก	4	3.95	0.68	มาก	7	0.036*
8. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น หนักแน่น สุจริต รอบคอบ	4.12	0.65	มาก	5	3.91	0.67	มาก	5	4.13	0.60	มาก	5	4.07	0.70	มาก	6	0.058

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน				F Prob.
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
9. ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.72	มาก	4	4.03	0.70	มาก	3	4.23	0.71	มาก	3	4.13	0.66	มาก	3	0.138
10. ได้พยายามสร้างความเป็นกันเองเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่	4.26	0.71	มาก	3	4.00	0.70	มาก	4	4.09	0.69	มาก	6	4.17	0.70	มาก	2	0.056
11. สร้างความยุติธรรมและมีความยึดมั่นในการปฏิบัติงาน	4.30	0.73	มาก	1	4.06	0.69	มาก	2	4.23	0.66	มาก	1	4.18	0.71	มาก	1	0.077
12. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	4.12	0.69	มาก	6	3.82	0.71	มาก	9	3.73	0.77	มาก	9	4.09	0.61	มาก	5	0.000*
13. เปิดโอกาสให้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและความต้องการอยู่เสมอ	4.27	0.70	มาก	2	4.24	0.64	มาก	1	4.23	0.69	มาก	2	4.12	0.66	มาก	4	0.496
14. แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จด้วยความมั่นใจ	4.05	0.67	มาก	7	3.85	0.64	มาก	6	4.04	0.74	มาก	7	3.94	0.71	มาก	8	0.117
รวม	3.90	0.46	มาก		3.80	0.49	มาก		3.91	0.49	มาก		3.87	0.46	มาก		0.330

* p < .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก และค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง รายข้อแล้วพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งมีความเฉลี่ยในลำดับต้นๆ คือ สร้างความยุติธรรมและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและความต้องการอยู่เสมอ ได้พยายามสร้างความเป็นกันเองเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้น้อยทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้าย ๆ เช่นเดียวกันคือ จัดตารางปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารงาน จัดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของผู้บริหาร ที่ประสบผลสำเร็จ ทบทวนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่เสมอ

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ พยายามสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยไม่ลังเล พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่น คือ พยายามสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยไม่ลังเล พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ส่วนหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมจะปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่น คือ ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ดังแสดงในตารางที่ 1, 2, 3 ในภาคผนวก

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามคณะวิชา

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน				F Prob.
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
	1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.15	1.00	ปาน	15	3.13	1.13	ปาน	16	3.07	1.04	ปาน	17	3.22	0.99	ปาน	
2. ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ	3.84	0.87	มาก	10	3.69	0.91	มาก	11	4.23	0.85	มาก	4	3.74	0.86	มาก	11	0.001*
3. เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่ง	2.22	1.00	น้อย	18	2.33	1.16	น้อย	19	2.48	1.18	น้อย	19	2.54	1.10	ปาน	19	0.267
4. เพื่อสุขภาพ ชมรมแอโรบิก ฯลฯ	2.51	1.13	ปาน	17	2.67	1.25	ปาน	18	2.63	1.10	ปาน	18	2.70	1.05	ปาน	18	0.728
5. อ่านหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	3.49	0.84	ปาน	13	3.46	0.96	ปาน	13	3.55	1.09	มาก	16	3.52	0.89	มาก	13	0.921
6. รักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์	3.45	0.97	ปาน	14	3.29	0.94	ปาน	15	3.71	1.00	มาก	13	3.38	0.92	มาก	15	0.051
7. ให้ความสนใจในการแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	4.08	0.79	มาก	4	3.86	0.82	มาก	7	3.86	1.00	มาก	10	3.83	0.73	มาก	8	0.200
8. มีกิจวัตรขึ้น นั่ง เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างเหมาะสม	3.61	0.81	มาก	12	3.46	0.86	ปาน	12	3.64	1.00	มาก	14	3.49	0.82	มาก	14	0.441
9. มีความสนใจในกิจการของสถานศึกษา	3.96	0.79	มาก	5	3.78	0.81	มาก	9	4.00	0.85	มาก	8	3.83	0.77	มาก	9	0.227
10. ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	3.91	0.71	มาก	6	3.90	0.78	มาก	4	4.29	0.76	มาก	2	4.00	0.67	มาก	4	0.008*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน			F Prob.	
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ		ลำดับ ที่
11. พัฒนาคณะเองให้มีความสุขจิตใจดี สด ชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ	4.21	0.69	มาก	2	4.06	0.78	มาก	2	4.32	0.66	มาก	3	4.07	0.68	มาก	2	0.091
12. ฝึกอ่านหลายภาษาตีพิมพ์ที่เก๋ดงาม กิจการปฏิบัติงาน	3.91	0.83	มาก	7	3.94	0.79	มาก	3	4.18	0.77	มาก	6	3.96	0.76	มาก	5	0.212
13. ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุม อารมณ์	3.82	0.81	มาก	9	3.87	0.71	มาก	6	4.23	0.76	มาก	5	3.90	0.71	มาก	6	0.008*
14. ฝึกการจ้อและทักทายผู้ร่วมงาน อย่างเป็นกันเอง	3.82	0.81	มาก	9	3.72	0.84	มาก	10	3.79	0.76	มาก	11	3.74	0.72	มาก	10	0.836
15. จัดคำทักและข้อความที่มีความ หมายเพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่าง ๆ ที่ เหมาะสม	3.66	0.93	มาก	11	3.58	0.89	มาก	14	3.75	0.81	มาก	12	3.66	0.77	มาก	12	0.641
16. หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดใน สถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ	2.81	1.19	ปาน กลาง	16	2.94	1.07	ปาน กลาง	17	2.64	1.23	มาก	15	2.74	1.10	มาก	17	0.323
17. พยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ ร่วมงาน	3.90	0.77	มาก	8	3.81	0.84	มาก	8	3.86	0.86	มาก	9	3.83	0.72	มาก	7	0.896
18. รักษาวินัยตนเองและตรงต่อเวลา	4.31	0.77	มาก	1	4.28	0.70	มาก	1	4.32	0.72	มาก	1	4.21	0.72	มาก	1	0.762
19. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน	4.14	0.77	มาก	3	3.88	0.73	มาก	5	4.02	0.80	มาก	7	4.05	0.70	มาก	3	0.077
รวม	3.64	0.57	มาก		3.56	0.55	มาก		3.71	0.53	มาก		3.60	0.45	มาก		0.307

* p < .05

ไม่ทำการใดที่ผิดทั้งนี้ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพในระดับมาก และค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่างๆ มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง รายข้อแล้วพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในลำดับต้นๆ คือ รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อเวลา พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้ายๆ เช่นเดียวกันคือ เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมแอโรบิก ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์ หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดในสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาที่ต่างกันค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่นคือ ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์ ดังแสดงในตารางที่ 5, 6, 7 ในภาคผนวก

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ด้านวิชาการ จำแนกตามคณะวิชา

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	คหกรรม			บริหารธุรกิจ			ศิลปกรรม			พื้นฐาน			F Prob.				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่		\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
1. วิเคราะห์เวลาว่างของตนเองเพื่อ ประสงค์พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.60	0.86	มาก	3	3.41	0.88	ปาน	4	3.71	0.80	มาก	3	3.27	0.77	ปาน	4	0.008*
2. ติดตามผลงานทางการวิชาชีพ อยู่เสมอ	3.60	0.73	มาก	2	3.31	0.68	ปาน	5	3.50	0.63	มาก	5	3.39	0.72	ปาน	3	0.023*
3. ก่อสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีพศึกษา	3.26	0.94	ปาน	8	2.85	0.80	ปาน	10	3.39	0.76	ปาน	8	2.94	0.71	ปาน	10	0.000*
4. รับผิดชอบอ่านวารสารทางอาชีพ ศึกษาเป็นประจำ	2.99	0.84	ปาน	12	2.78	0.87	ปาน	11	2.71	0.91	ปาน	15	2.88	0.82	ปาน	11	0.222
5. เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชา ของตนเอง	3.38	0.89	ปาน	6	3.10	1.01	ปาน	8	3.43	0.89	ปาน	6	3.09	0.91	ปาน	9	0.033*
6. พยายามเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ใน การประชุมสัมมนา	3.21	0.86	ปาน	10	3.13	0.92	ปาน	9	3.32	0.79	ปาน	9	3.22	0.77	ปาน	5	0.524
7. เป็นวิทยกรในสาขาวิชาชีพของตนเองให้ กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความร่วมมือ	3.51	1.11	มาก	4	2.44	1.00	น้อย	15	2.86	1.02	ปาน	13	2.52	1.09	ปาน	17	0.000*
8. ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทาง วิชาชีพให้กับสถาบันอื่น	3.25	0.99	ปาน	9	2.77	1.02	ปาน	12	3.05	0.96	ปาน	11	2.56	0.98	ปาน	15	0.000*
9. เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพ ของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมี โอกาส	3.61	0.80	มาก	1	3.52	0.99	มาก	1	3.79	0.89	มาก	2	3.46	0.85	ปาน	2	0.117

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน				F Prob.
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
10. หาโอกาสศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงาน	2.95	0.94	ปาน กลาง	13	3.48	1.10	ปาน กลาง	3	3.30	1.23	ปาน กลาง	10	3.18	1.22	ปาน กลาง	6	0.009*
11. ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัย ด้าน วิชาการและวิชาชีพของตน	3.35	0.91	ปาน กลาง	7	3.51	0.90	มาก	2	3.86	0.86	มาก	1	3.54	0.82	มาก	1	0.013*
12. ศึกษาระดับบทความ ผลงานวิจัย ด้าน วิชาชีพและวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.19	0.80	ปาน กลาง	11	3.31	0.88	ปาน กลาง	6	3.68	0.88	มาก	4	3.13	0.90	ปาน กลาง	8	0.003*
13. ร่วมประชุมการวิจัยทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	2.74	0.95	ปาน กลาง	16	2.73	0.94	ปาน กลาง	14	2.89	1.00	ปาน กลาง	12	2.77	1.00	ปาน กลาง	12	0.740
14. เขียนตำราทางวิชาการและวิชาชีพ ของตนเอง เผยแพร่ในวงการศึกษา	2.75	0.93	ปาน กลาง	15	2.38	1.01	น้อย	16	2.75	1.10	ปาน กลาง	14	2.65	0.97	ปาน กลาง	13	0.018*
15. หาโอกาสศึกษา สูงงาน สนิทสนมภายใน ประเทศ	3.43	0.94	ปาน กลาง	5	3.30	1.02	ปาน กลาง	7	3.41	1.09	ปาน กลาง	7	3.16	1.00	ปาน กลาง	7	0.326
16. หาโอกาสศึกษา สูงงาน สนิทสนมใน ต่างประเทศ	2.06	0.98	น้อย	18	2.06	1.08	น้อย	18	2.30	1.31	น้อย	18	2.19	1.04	น้อย	18	0.256

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	คหกรรม				บริหารธุรกิจ				ศิลปกรรม				พื้นฐาน				F Prob.
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_3	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_4	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
17.หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ	2.29	1.05	ปาน กลาง	17	2.76	1.14	ปาน กลาง	13	2.64	1.15	ปาน กลาง	17	2.66	1.03	ปาน กลาง	14	0.023*
18.ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรใน ท้องถิ่นและชุมชน	2.83	1.04	ปาน กลาง	14	2.24	1.04	น้อย ปาน	14	2.66	1.13	ปาน กลาง	16	2.54	1.07	ปาน กลาง	16	0.000*
รวม	3.11	0.57	ปาน กลาง		2.95	0.60	ปาน กลาง		3.18	0.58	ปาน กลาง		2.96	0.59	ปาน กลาง		0.028*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่างๆ มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง รายข้อแล้วพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก เป็นลำดับต้น ๆ คือ การเข้าร่วมฟังบรรยายในสาขาวิชาชีพของตน วิเคราะห์เวลาว่างของตนเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่หัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชาได้ปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้ายคือ หาโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาที่ต่างกัน ได้ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ วิเคราะห์เวลาว่างของตนเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ ติดตามผลงานทางอาชีพศึกษาอยู่เสมอ คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีพศึกษา เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับองค์กรอื่นๆ ที่ขอความช่วยเหลือ ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น หาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ติดตามอ่านบทความผลงานวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพของตน วิเคราะห์บทความผลงานวิจัยด้านวิชาชีพ และวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เขียนตำราทางวิชาการและวิชาชีพของตนเพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาคือ หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมมีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่นคือ การวิเคราะห์เวลาว่างของตนเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีพศึกษา ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพของตน วิเคราะห์บทความผลงานวิจัยด้านวิชาชีพ และวิชาการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรม มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่นคือ ติดตามผลงานทางอาชีพศึกษาอยู่เสมอ เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความช่วยเหลือ ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน

หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาบริหารธุรกิจมีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่น คือ หาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศดังแสดงในตารางที่ 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 ในภาคผนวก

4.3.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา
โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

การพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ทำงาน						t.
	น้อยกว่า 5 ปี			มากกว่า 5 ปี			
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}_2	S.D.	ระดับปฏิบัติ	Prob
1. ด้านการบริหาร	3.83	0.50	มาก	3.87	0.46	มาก	0.458
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.60	0.55	มาก	3.63	0.52	มาก	0.656
3. ด้านวิชาการ	3.02	0.59	ปานกลาง	3.01	0.60	ปานกลาง	0.842
รวม	3.49	0.46	ปานกลาง	3.50	0.45	มาก	0.729

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติปานกลาง ($X_1=3.49$) หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติมาก ($X_2=3.50$) แต่ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา
ด้านการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

การพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร	ประสบการณ์ทำงาน								t. Prob.
	น้อยกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
1. มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของ ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ	3.56	0.87	มาก	12	3.47	0.85	ปาน กลาง	13	0.319
2. พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการ เมือง	3.79	0.74	มาก	9	3.85	0.76	มาก	9	0.400
3. พยายามศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความแม่นยำอยู่เสมอ	3.65	0.69	มาก	10	3.65	0.97	มาก	10	0.958
4. จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการบริหารงาน	3.44	0.76	ปาน กลาง	13	3.48	0.74	ปาน กลาง	12	0.629
5. จัดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกต ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.41	0.75	ปาน กลาง	14	3.42	0.83	ปาน กลาง	14	0.952
6. ทบทวนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่ เสมอ	3.58	0.73	มาก	11	3.61	0.75	มาก	11	0.672
7. พยายามสร้างความเชื่อมั่น ในตนเอง และตัดสินใจด้วยเหตุผลโดย ไม่ลังเล	3.90	0.77	มาก	7	3.95	0.67	มาก	7	0.574
8. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น หนักแน่น สุจริต รอบคอบ	3.99	0.72	มาก	5	4.07	0.62	มาก	5	0.227
9. ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.77	มาก	4	4.17	0.63	มาก	3	0.125
10. ได้พยายามสร้างความเป็นกันเองเห็น อกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้ น้องทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.07	0.75	มาก	3	4.16	0.66	มาก	4	0.218
11. สร้างความยุติธรรมและมีความซื่อ หุ่ยในการปฏิบัติงาน	4.13	0.74	มาก	2	4.19	0.66	มาก	1	0.347
12. ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	3.92	0.75	มาก	5	3.95	0.68	มาก	8	0.744
13. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความ คิดเห็น และความต้องการอยู่เสมอ	4.24	0.66	มาก	1	4.19	0.67	มาก	2	0.483
14. แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ ด้วยความมั่นใจ	3.88	0.75	มาก	8	3.97	0.70	มาก	6	0.227
รวม	3.83	0.50	มาก		3.87	0.46	มาก		0.458

* $p \leq .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปีมีการ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารในระดับมาก และค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายข้อพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบ การณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยในลำดับต้น ๆ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและความต้องการอยู่เสมอ สร้างความยุติธรรม และมีความยืดหยุ่นในงานปฏิบัติงาน ได้พยายามสร้างความเป็นกันเองเห็นอก เห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้น้อยทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้ายๆ เช่นเดียวกัน คือ จดบันทึกการ ปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการบริหารงาน มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา
ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	ประสบการณ์ทำงาน								t. Prob.
	น้อยกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.10	1.09	ปาน กลาง	13	3.29	1.10	ปาน กลาง	16	0.96
2. ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ	3.82	0.90	มาก	8	3.83	0.90	มาก	10	0.866
3. เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่ง เพื่อสุขภาพ ชมรมแอโรบิค ฯลฯ	2.32	1.09	น้อย	16	2.42	1.14	น้อย	19	0.426
4. ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์	2.71	1.20	ปาน กลาง	14	2.61	1.10	ปาน กลาง	18	0.394
5. อ่านหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	3.43	0.95	ปาน กลาง	12	3.52	0.88	มาก	14	0.371
6. รักษารูปร่างให้สมส่วนอยู่เสมอ	3.43	0.96	ปาน กลาง	12	3.43	0.98	ปาน กลาง	15	0.937
7. ให้ความสนใจในการแต่งกายให้ เหมาะสมกับโอกาสและ สถานที่	3.88	0.82	มาก	7	3.91	0.82	มาก	8	0.733
8. ฝึกปฏิบัติกรยีน นิ่ง เคลื่อนไหวว่าง กาย ได้อย่างเหมาะสม	3.52	0.88	มาก	11	3.56	0.84	มาก	13	0.659
9. ฝึกตนเองให้มีกริยา มารยาท สุภาพ อ่อนน้อม	3.88	0.78	มาก	7	3.87	0.81	มาก	9	0.931
10. ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน	4.02	0.77	มาก	3	3.97	0.74	มาก	4	0.529
11. พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิต ที่ดี สด ชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ	4.18	0.76	มาก	2	4.11	0.68	มาก	2	0.371
12. ฝึกผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน	3.99	0.79	มาก	5	3.95	0.78	มาก	5	0.620
13. ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุม อารมณ์	3.92	0.77	มาก	6	3.93	0.74	มาก	7	0.904
14. ฝึกการจำชื่อและทักทายผู้ร่วมงาน อย่างเป็นกันเอง	3.76	0.81	มาก	9	3.74	0.79	มาก	11	0.815
15. จัดจำคำคมและข้อความที่มีความ หมายเพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่าง ๆ ที่ เหมาะสม	3.63	0.89	มาก	10	3.67	0.85	มาก	12	0.636

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	ประสบการณ์ทำงาน								t. Prob.
	น้อยกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
16. หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดใน สถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ	2.50	1.15	ปาน กลาง	15	2.86	1.14	ปาน กลาง	17	0.655
17. พยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ ร่วมงาน	3.76	0.86	มาก	9	3.94	0.78	มาก	6	0.044
18. รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อ เวลา	4.26	0.75	มาก	1	4.29	0.70	มาก	1	0.612
19. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ต่าง ๆ ของ ชุมชน	4.01	0.78	มาก	4	4.00	0.74	มาก	3	0.941
รวม	3.60	0.55	มาก		3.63	0.52	มาก		0.656

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพในระดับปฏิบัติมาก และค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายข้อพบว่าหัวหน้าแผนกวิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในลำดับต้นๆ คือ รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อเวลา พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน ฝึกผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้ายๆ เช่นเดียวกันคือ เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพชมรมแอโรบิค ฯลฯ หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดในสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี อ่านหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ พยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน โดยที่หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองมากกว่า หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}_2 = 3.94$, $\bar{X}_1 = 3.76$)

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา
ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในด้านหนึ่ง

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	ประสบการณ์ทำงาน								t. Prob.
	น้อยกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
1. วิเคราะห์เวลาว่างของคน เพื่อหา ประสบการณ์เสริมทางด้าน วิชาชีพ	3.42	0.84	ปาน กลาง	4	3.47	0.87	ปาน กลาง	2	0.572
2. ติดตามผลงานทางการอาชีวศึกษาอยู่ เสมอ	3.36	0.75	ปาน กลาง	5	3.49	0.66	ปาน กลาง	1	0.091
3. คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีวศึกษา	3.06	0.79	ปาน กลาง	9	3.01	0.85	ปาน กลาง	9	0.535
4. รับและติดตามอ่านวารสารทางอาชีว ศึกษาเป็นประจำ	2.71	0.87	ปาน กลาง	12	2.92	0.84	ปาน กลาง	10	0.019
5. เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชา ชีพของตน	3.21	0.99	ปาน กลาง	7	3.19	0.93	ปาน กลาง	7	0.847
6. พยายามเสนอความคิดเห็น ต่าง ๆ ในการประชุมสัมมนา	3.18	0.89	ปาน กลาง	8	3.21	0.82	ปาน กลาง	6	0.819
7. เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้ กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความร่วมมือ	2.67	1.41	ปาน กลาง	14	2.86	1.10	ปาน กลาง	12	0.107
8. ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทาง วิชาชีพให้กับ สถาบันอื่น	2.88	1.06	ปาน กลาง	10	2.88	1.00	ปาน กลาง	11	0.933
9. เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพ ของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกา	3.67	0.90	มาก	1	3.46	0.90	ปาน กลาง	3	0.029
10. หาโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงาน	3.45	1.14	ปาน กลาง	3	3.08	1.13	ปาน กลาง	8	0.003
11. ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัย ด้าน วิชาการ และวิชาชีพของตน	3.58	0.91	มาก	2	3.46	0.88	ปาน กลาง	3	0.228
12. วิเคราะห์บทความ ผลงานวิจัย ด้าน วิชาชีพ และวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์	3.33	0.89	ปาน กลาง	6	3.25	0.92	ปาน กลาง	4	0.402
13. ร่วมประชุมการวิจัยทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	2.77	0.94	ปาน กลาง	11	2.74	1.01	ปาน กลาง	13	0.804
14. เขียนตำราทางวิชาการ และวิชาชีพ ของตนเพื่อ เผยแพร่ใน วงการศึกษา	2.52	0.99	ปาน กลาง	15	2.65	1.02	ปาน กลาง	14	0.227

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	ประสบการณ์ทำงาน								t. Prob.
	น้อยกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี				
	\bar{X}_1	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	\bar{X}_2	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่	
15. หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรบภายในประเทศ	3.36	1.03	ปานกลาง	5	3.22	1.02	ปานกลาง	5	0.210
16. หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรบในต่างประเทศ	2.17	1.05	น้อย	17	2.17	1.11	น้อย	17	0.988
17. หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ	2.68	1.12	ปานกลาง	13	2.56	1.11	ปานกลาง	16	0.331
18. ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน	2.43	1.02	น้อย	16	2.58	1.13	ปานกลาง	15	0.190
รวม	3.03	0.59	ปานกลาง		3.01	0.60	ปานกลาง		0.842

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าโดยภาพรวม หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการในระดับปฏิบัติปานกลาง และค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายข้อพบว่าหัวหน้าแผนกวิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ได้มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับต้นๆ คือ เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกาส ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพของตน

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับท้ายๆ เช่นเดียวกันคือ หาโอกาสศึกษา ดูงาน ฝึกอบรบในต่างประเทศ ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ รับและติดตามอ่านวารสารทางอาชีวศึกษาเป็นประจำ โดยที่หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองมากกว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}_2 = 2.92, \bar{X}_1 = 2.71$) ส่วนการเข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกาส และหาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองมากกว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ($\bar{X}_1 = 3.67$, $\bar{X}_2 = 3.46$, $\bar{X}_1 = 3.45$, $\bar{X}_2 = 3.08$)

วิธีการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาที่ตอบจากคำตอบปลายเปิด จำนวน 57 คน
สรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร หัวหน้าแผนกวิชาที่มีวิธีการปฏิบัติเพิ่มเติม คือ

- พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหัวหน้าแผนกวิชาของสถาบันอื่น ๆ
- ขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์
- ศึกษาข้อดี ข้อเสียจากการสังเกตผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้เฉพาะเรื่อง
- พูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดกับนักบริหารระดับชาติ และระดับท้องถิ่น

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีวิธีการปฏิบัติเพิ่มเติม คือ

- จัดจำบุคลิกภาพของบุคคลในสังคมที่วงการต่าง ๆ ยอมรับเพื่อเป็นตัวอย่าง
- อ่านหนังสือและตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับการเข้าสังคม การใช้ชีวิตประจำวันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ดูรายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ตอบปัญหาชีวิตและสุขภาพ ฟังเพลง ฟังธรรมะ
- พักผ่อนให้เพียงพอ ทำให้สุขภาพจิตดี ร่างกายดี
- ออกกำลังกาย สวดมนต์ ทำจิตใจให้สงบ
- รักษาสุขภาพ มองโลกด้วยทัศนคติที่ดี ฝึกสมาธิ
- เลือกรับประทานอาหารให้ร่างกายแข็งแรง
- ฟังการพูดจากผู้ที่มีความสามารถในการพูดที่ดี มาประยุกต์ใช้

การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชา มีวิธีการปฏิบัติเพิ่มเติม คือ

- ฟังวิทยุ หรือ โทรทัศน์และรับวารสารจากสถาบันอื่นในเรื่องน่ารู้และนานาชาติทรศนะด้านวิชาการแล้วนำมาปรับใช้กับสถาบันที่ทำงานอยู่
- ศึกษาต่อด้านคอมพิวเตอร์
- เก็บรวบรวมข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นความต้องการของท้องถิ่น แล้วนำมาปรับแผน การเรียน การสอน หลักสูตร
- เข้มขมนิเทศการด้านวิชาชีพทั้งของจริงและติดตามทางสื่อมวลชน
- ศึกษารวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับวิชาชีพ
- วิเคราะห์ข่าวสาร ทางวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์และพูดคุยกับผู้รู้

- อ่านตำรา ทดลองปฏิบัติ เข้าร่วมกลุ่มกับนักธุรกิจต่าง ๆ
- พบปะกับนักวิชาการในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกันเป็นระยะตาม โอกาสสมควร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และเปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยจำแนกตาม คณะวิชา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดูอย่างหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 358 คน ในคณะวิชาต่าง ๆ จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งหมด 33 แห่ง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจากการศึกษาตัวอย่างหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 358 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงร้อยละ 77.90 เป็นเพศชายร้อยละ 22.10 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 89.40 รองลงมา คือ ปริญญาโท ร้อยละ 9.40 เป็นผู้ที่ไม่เคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ร้อยละ 75.70 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปร้อยละ 53.10 และผู้ที่มีประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.90

ตอนที่ 2 การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา โดยการจัดลำดับข้อมูลตาม ที่ค้นพบ

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในแต่ละด้านแล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, $\bar{X}=3.61$) แต่การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชาปฏิบัติในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.02$)

1.1 การพัฒนาตนเองด้านการบริหารพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในระดับมาก ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหาร โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสียสละและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการปรับปรุงการพัฒนาบริหารงาน สำหรับการปฏิบัติที่เกี่ยวกับตนเองโดยการที่หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติระดับปานกลางได้แก่ การจัดตารางการปฏิบัติงาน และจัดบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงาน

1.2 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในประเด็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพด้วยการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพจิตในระดับมาก สำหรับการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาสุขภาพกาย

1.3 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการแสวงหาความรู้จากการฟังบรรยาย การอ่านการติดตามผลงานทางวิชาชีพ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความรู้ ความคิดแก่ชุมชน และสังคมด้วยการเป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการ และการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ สำหรับการพัฒนาตนเองในระดับน้อย ได้แก่ การหาโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจำแนกตามคณะวิชา พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม และคณะวิชาพื้นฐานได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X}_3 = 3.55$, $\bar{X}_4 = 3.52$) แต่หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรม และคณะวิชาบริหารธุรกิจได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.49$, $\bar{X}_2 = 3.46$) ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชา ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชา ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติที่ได้นั้น อาจจะแสดงได้ว่าเป็นการปฏิบัติระดับปานกลางเท่านั้น ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในแต่ละด้านพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหารและด้านบุคลิกภาพในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.83$, $\bar{X}_2 = 3.87$, $\bar{X}_1 = 3.60$, $\bar{X}_2 = 3.63$) แต่การพัฒนาตนเองด้านวิชาการได้ปฏิบัติในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X}_1=3.03, \bar{X}_2=3.01$) ค่าเฉลี่ยของหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยที่ได้นั้นอยู่ค่อนข้างไปทางระดับปานกลาง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่มีการปฏิบัติมากเท่าที่ควร ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิธรรม คือมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติและมีจิตใจดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิฐาน มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายดี มีภาวะผู้นำเป็นที่น่าเชื่อถือ สุรทรา เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะในการรับรู้ การฟัง การอ่าน จะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ และความชำนาญที่ก้าวหน้า มีความสามารถ มีทักษะเทคนิค วิธีการดำเนินงานและลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ได้ จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและเสริมสร้างความรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นนักพัฒนาจะต้องมีความสามารถที่จะประยุกต์ใช้วิธีการดังกล่าวข้างต้นให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด และผลสำเร็จที่สถานศึกษาได้รับจะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านการบริหารในระดับมาก อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร เป็นความสำคัญสิ่งแรกที่หัวหน้าแผนกวิชา จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำ หากหัวหน้าแผนกวิชาที่มีพฤติกรรมผู้นำที่ถูกต้องเหมาะสมกับทัศนคติของผู้ร่วมงานและในสถานณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่งานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จก็มีมาก ในทางกลับกันหากหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งนับว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารในแผนกวิชาตามสายการบังคับบัญชาของสถานศึกษาใช้วิธีการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ขาดความเหมาะสม ไม่มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมผู้นำ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ หรือแม้กระทั่งหลักจิตวิทยาหรืออื่น ๆ โอกาสที่งานจะประสบความล้มเหลวก็มีมากเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นกับพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่

และความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชาเป็นสำคัญ ดังที่ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 250-255) ได้กล่าวไว้ การปฏิบัติงานใด ๆ ในแผนกวิชาของหัวหน้าแผนกวิชานั้น นับได้ว่าบทบาทของหัวหน้าแผนกวิชาที่แสดงออกมา ในพฤติกรรมผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของคนอื่นในแผนกวิชา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานใด ๆ ในแผนกวิชาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชาเป็นสำคัญ และอีกแง่หนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากหัวหน้าแผนกวิชาข่มหวังความก้าวหน้าและเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ เซาวัน โรจนแสง (2526 : 251) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น องค์กรย่อมมีการขยายใหญ่โตขึ้น บุคลากรขององค์กรข่มหวังความก้าวหน้าและเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป และความเจริญทางเทคโนโลยีข่มหวังเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาให้พร้อมเช่นเดียวกับ ไพโรจน์ สีตปรีชา (2523 : 63-64) ได้ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการว่า การสับเปลี่ยนสายงานหรือตำแหน่งของข้าราชการ ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาให้พร้อมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานหรือตำแหน่งใหม่เทคนิค และวิทยาการใหม่ในปัจจุบันเกิดขึ้นเสมอ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม

การพัฒนาตนเองด้านการบริหารพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในระดับมากในประเด็นเกี่ยวกับการบริหาร โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสียสละและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการปรับปรุงการพัฒนาบริหารงาน เช่นเดียวกับรายงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2520 : 1-6) ได้เสนอว่าต้องรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการบริหารงานรับฟังปัญหาด้วยความเห็นอกเห็นใจ และชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจนและเป็นທີ່กระจ่าง ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 293-293) ได้ให้คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อหนึ่ง คือ ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เกิดขึ้น ย่อมจะสามารถทำให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ เช่นเดียวกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2527 : 59) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารในฐานะนักพัฒนา จะต้องมียุทธลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความมีระบบ มีความซื่อสัตย์ และมีความยุติธรรม เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริง และซุชาติ ประมวลผล (2527 : 2-5) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองว่าผู้บริหารต้องมีความเสียสละ มีความขยัน และทำงานเป็นทีม ต้องคิดเสมอว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ชุมชน และสังคม เช่นเดียวกับเฉลิม รัชชนะกุล (2524 : 120-121) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์ในเขตการศึกษา 11 พบว่าผู้บริหารแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่า ควรเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัวแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานานาชาติ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่าส่วนตน เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสำหรับ ประเด็นการบริหารโดยการจัดตารางการปฏิบัติงาน และจัดบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงาน หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง สาเหตุอาจสืบเนื่องมาจากหัวหน้าแผนกวิชามีภาระ หน้าที่ในการปฏิบัติการสอนมาก ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ประจำที่ต้องรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม การ จัดตารางการปฏิบัติงาน และการจัดบันทึกการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่หัวหน้าแผนกวิชาไม่ ควรละเลย และควรปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารงาน และสามารถ ทำงานได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลิกเป็นองค์ประกอบของคุณสมบัติของร่างกาย และจิตใจบุคลิกภาพเป็นความภูมิฐาน ซึ่งผู้ที่ เป็น หัวหน้าแผนกวิชาจะต้องมี ร่างกายที่สมบูรณ์ เพราะผู้ที่มีร่างกายที่สมบูรณ์จะมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่ง แสดงถึงบุคลิกลักษณะแห่งการเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 293-296) ได้แบ่ง คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อหนึ่งคือ ผู้บริหารจะต้องมีร่างกายสมบูรณ์ เพราะผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ จะมีสุขภาพจิตดี ผู้ บริหารที่มีสุขภาพจิตดี จะเป็นคุณลักษณะที่ดึงดูดใจบุคคลให้ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เข้มแข็ง อดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้บรรลุภาวะทางอารมณ์และความรับผิดชอบ จะสามารถฟันฝ่า อุปสรรคและนำหมู่คณะได้ เช่นเดียวกับ อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524 : 9-18) ได้ให้ ทรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีข้อหนึ่งว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิฐานคือ มีความสง่าผ่า แเผย สะอาดหมดจด เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความพอเหมาะพอดีของรูปร่าง เครื่องแต่งกาย ท่วง ท่ากริยาวาจา ความเป็นผู้ภูมิฐานนั้น แสดงถึง บุคลิกลักษณะแห่งการเป็นผู้นำให้คนทั้งหลายมีความ พึงพอใจ ยำเกรง และมีความเชื่อถือ ศรัทธา และ ทวีบูรณ์ หอมเย็น (2526 : 37) ได้เสนอว่า ผู้ บริหารควรจะมีองค์ประกอบส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพดี คือ จะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับคนทุก ชั้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องรู้จักรักษาสุขภาพกาย และพัฒนาจิตใจของตนเองให้สดชื่นแจ่มใส อยู่ เสมอ สอดคล้องกับ Fayol (อ้างในวีระยุทธ พินทุสมิต. 2531 :27) กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็น ของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถเรียนรู้และ ปรับตัวได้เช่นเดียวกัน วีระยุทธ พินทุสมิต (2531 :27) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ เป็นอันดับแรกที่จะ ก้าวไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร ที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน และยอมรับนับถือ

การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในประเด็น เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ด้วยการพัฒนาด้านสุขภาพจิตในระดับมาก โดยการปฏิบัติคนให้มีสุขภาพจิตที่ดี ฝึกผ่อนคลายความตึงเครียดและฝึกให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์ ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญ

ประโยชน์ และปฏิบัติคนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนระดับการปฏิบัติปานกลางคือ การพัฒนาด้านสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เปรียบเทียบเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพกายด้วยการเป็นสมาชิกชมรมกีฬา ร่วมแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี และฝึกอบรม การพูดในสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพมิได้หมายถึงรูปร่าง ลักษณะหน้าตา ทรวดทรง หรือการแต่งกายเท่านั้น แต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงพฤติกรรมออกมาให้ ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ สุโท เจริญสุข (2523 : 16) ได้กล่าวถึง นักจิตวิทยาแห่ง มหาวิทยาลัยคาลิฟอร์เนีย ได้ร่วมกันคิดลักษณะของบุคลิกภาพที่งดงามคือ ร่าเริง แจ่มใส สดชื่น มี อารมณ์ขันสนุกสนาน มีความเป็นมิตร และพอใจ มีความรู้สึกเป็นสุขใจ มีความมานะอดทน จิตใจ มั่นคง แต่อย่างไรก็ตามหัวหน้าแผนกวิชาสมควรที่จะต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านสุขภาพกาย ในระดับมากเช่นเดียวกัน เพราะการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพกายนั้นมีความสำคัญยิ่ง จิตใจที่ ร่าเริง ย่อมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง เช่นเดียวกับ จูโร ชันประเสริฐ (2540 : 102) ได้กล่าวถึงการ พัฒนาทางด้านอนามัยว่า ธรรมชาติสร้างมนุษย์ให้รู้จักใช้ กำลังกาย ถ้าหากเราฝืนธรรมชาติโดย ไม่ออกกำลังกายเลย สุขภาพจะทรุดโทรม ร่างกายจะอ่อนแอ และมีภูมิคุ้มกันโรคน้อยลง สำหรับผู้ ที่มีอนามัยดี จะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ไม่อ้วนหรือผอมจนเกินไปปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มี ภูมิคุ้มกันทานที่จะต่อสู้กับโรคได้มาก สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติด้วยเหตุนี้หัวหน้าแผนกวิชาจึง จำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพกายให้แข็งแรงแล้วจะทำให้การพัฒนาสุขภาพจิตเป็นไป ด้วย ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. หัวหน้าแผนกวิชาได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการในระดับ ปานกลาง อาจสืบเนื่องมา จากงานในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชาเป็นงานที่ขึ้นตรงและอยู่ในสาย การบังคับบัญชาของฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา งานส่วนใหญ่จึงเป็นงานวิชาการ ซึ่งหัวหน้า แผนกวิชามีความรู้ ความชำนาญ และปฏิบัติเป็นภาระกิจประจำ แต่อย่างไรก็ตาม งานวิชาการนับ ได้ว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา มักจะเกี่ยวข้องกับ 2 อย่างคือ (1) งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดการสอน ได้แก่ การเลือกเนื้อหาวิชาของหลักสูตร การแบ่งและการทำแผนการสอน การ จัดตารางสอน การจัดเตรียมบริการวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา การใช้ตำราเรียน การ จัดหาห้องเรียนและการวัดผลการสอน (2) งานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู เช่น การเลือกครู และจัด ครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับรายวิชาที่จะทำการสอน การนิเทศครูในแผนกวิชา การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้ครู - อาจารย์ การส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น การ พิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองครูทั่วไป งานวิชาการดังได้กล่าวมาแล้วนั้น มีความสำคัญยิ่ง ผู้ที่เป็นหัวหน้าแผนกวิชาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ ในระดับ มาก เช่นเดียวกับด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับอรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2524 : 9-18) ได้ให้ ทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีข้อหนึ่งว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ คือ ความเป็นผู้ที่มีความ รู้ในการปฏิบัติงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะวิชาการในหน้าที่โดยตรงให้แตกฉาน และต้องมี ความรู้ในแขนงอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามเรียนให้มากทั้งจากตำรา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากประสบการณ์และจากผู้ที่ทรงคุณวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้าแผนกวิชาที่ขาดความรู้ด้านวิชาการย่อมจะขาดความเชื่อถือในด้านความรู้ความสามารถจากครู – อาจารย์อันเป็นต้นเหตุปัญหาแห่งการปกครองดูแลในที่สุด ฉะนั้นผู้ที่เป็หัวหน้าแผนกวิชาจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการให้มากขึ้นกว่าเดิม

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยการแสวงหาความรู้จากการฟังบรรยาย การอ่าน การติดตามผลงานทางวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการปรับปรุงพัฒนาด้านวิชาการระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (2536 : 74) ซึ่งทำวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์วิทยาลัยในสหวิทยาลัยอีสานใต้พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของอาจารย์อยู่ในระดับมาก คือ อ่านหนังสือ บทความผลงานวิจัยในสาขาวิชาชีพของตน ร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและเข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตน สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิดแก่ชุมชน และสังคมด้วยการเป็นวิทยากร เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการและการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชาได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง เนื่องจากภาระกิจหลักของหัวหน้าแผนกวิชา มีคาบการสอนมาก และนอกเหนือจากหน้าที่สอนยังมีหน้าที่สนับสนุนการเรียนในด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัยฯ อีกด้วย เช่น งานกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา เป็นต้น ส่วนการพัฒนาตนเองในเรื่อง การหาโอกาสศึกษาคูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย สืบเนื่องจากงบประมาณค่าครองชีพของข้าราชการครูมีน้อย ทำให้เป็นอุปสรรคในด้านนี้

4. เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจำแนกตามคณะวิชา

พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม และคณะวิชาพื้นฐานได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรม และคณะวิชาบริหารธุรกิจ ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชา ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในแต่ละด้านพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชาได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพในระดับ มาก และค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สำหรับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชาในทุกคณะวิชา ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับ ปานกลาง และค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่า ไม่มีรายคูใดแตกต่างกัน แต่เมื่อไปพิจารณาในรายชื่อแล้ว พบว่ามีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันดังนี้ หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรม มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่น ๆ ในเรื่องการวิเคราะห์เวลาว่างของตนเองเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ กิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีวศึกษา ติดตามอ่านบทความ ผลงานด้านวิชาการและวิชาชีพของตน วิเคราะห์บทความ ผลงานวิชาชีพ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด ๆ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ สืบเนื่องจากงานทางด้านศิลปะเป็นงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ หรือศิลปะใหม่ ๆ งานทางด้านศิลปะจะมีความประณีตและความสุนทรีย์ ทำให้หัวหน้าแผนกวิชาสามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการติดตามผลงานทางวิชาการและวิชาชีพแล้วนำมาประยุกต์ให้เกิดผลงานใหม่ทางอาชีวศึกษา

ส่วนหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรม มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่น ในเรื่องติดตามผลงานทางอาชีวศึกษาอยู่เสมอ เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความช่วยเหลือ ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน สืบเนื่องจากหลักสูตรในสาขาวิชาคหกรรม เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตพื้นฐานเป็นอย่างดี และคณะวิชาคหกรรมมีโครงการพิเศษคือ โครงการอาชีพพัฒนา โดยการเข้าไปส่งเสริมพัฒนาอาชีพในชุมชน เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัวและท้องถิ่น เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน

สำหรับคณะวิชาบริหารธุรกิจ มีการปฏิบัติแตกต่างจากคณะอื่นในเรื่อง หาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ อาจสืบเนื่องมาจากหลักสูตร การเรียนการสอนของคณะบริหารธุรกิจมีลักษณะปรับแผนการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หัวหน้าแผนกวิชาจึงจำเป็นต้องกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน

5. เปรียบเทียบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์

พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง และหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ได้ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับ มาก แต่ค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของหัวหน้าแผนกวิชาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

5.3.1 สำหรับหัวหน้าแผนกวิชา

เป็นข้อมูลให้หัวหน้าแผนกวิชาควรสนใจในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาการให้มากขึ้น

5.3.2 สำหรับสถานศึกษา

เป็นข้อมูลให้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้หัวหน้าแผนกวิชาสนใจการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.3 สำหรับกรมอาชีวศึกษา

เป็นข้อมูลให้กรมอาชีวศึกษา ควรสนับสนุนให้หัวหน้าแผนกวิชามีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความเข้าใจ ในหลักและกระบวนการบริหารงาน พหุติกรรมผู้นำ งานด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร

5.3.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการ
2. ศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการ



บรรณานุกรม

- แก้วใจ ศาสตราจารย์ประสิทธิ์. “ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ”, วารสารนักบริหาร 16 (1) : 44-46 ; มกราคม – มีนาคม 2539)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2541) โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2540 56 หน้า.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. “สรุปการสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล”. เอกสารทางวิชาการ 2520, 16 หน้า อัดสำเนา.
- จูไร ชั้นประเสริฐ. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ 2540, 239 หน้า
- เฉลียว มีวิริยกุล. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538
- เฉลิม รัชชนะกุล. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร และอาจารย์ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 143 หน้า อัดสำเนา
- ชูชาติ ประมูลผล. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ” คำกล่าว ปาฐกถาในพิธีเปิดการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับ 3-5.
- เชาวน์ โรจนแสง. ในหน่วยที่ 14 เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 9-15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมธิราช 2526, 361 หน้า.
- โชคดี เดชกำแหง. “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การธุรกิจเอกชน”. การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับ 3-5 โครงการ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ”. หน้า 1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2527.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. “การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ”. รายงานการสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2527, 93 หน้า.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530, 270 หน้า
- ทวีบุรณ หอมเย็น. “ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคคล” วารสารมิตรครู 23:37 ธันวาคม, 2526.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2525, 340 หน้า

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 159 หน้า
- ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน. เอกสารประกอบการสัมมนา ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2526,
134 หน้า
- ปรีชา คงฤทธิ์ศึกษากร. “การพัฒนาบุคคล”. เทศาภิบาล. 3: 31-45 มีนาคม 2526.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. นโยบายทางการศึกษา จีนไทย 2522, 82 หน้า.
- พรศรี หนูแสง. การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาครู และผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน.
วิทยานิพนธ์ คอม. 2528
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2528,
168 หน้า
- มานพ สุดสงวน. การศึกษาความต้องการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ คอม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง, 2537 (อัดสำเนา)
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. “หลักการบริหารงานแบบพื้นฐานความสำเร็จ”. บริหารการศึกษาสัมพันธ์ 27. คณะ
ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2527, 77 หน้า
- วิจิตร วรุตบางกูร. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3
สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์ 2523, 178 หน้า
- วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
สมุทรปราการ ขนิษฐการพิมพ์ 2520, 178 หน้า
- วิทยา นาควัชระ. “จิตวิทยาในการทำงาน”. การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับ 3-5 โครงการ
“ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ”. หน้า 2-3 สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2527.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ลับ – เฉพาะ ผู้ที่เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา 2527, 439 หน้า อัดสำเนา.
- วีระยุทธ พินทุสมิต. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ปริญญาโท ก.ศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2531, 116 หน้า อัด
สำเนา
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. “แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 – 2550”. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ.
ไม่มีเลขหน้า 14 กุมภาพันธ์ 2540.
- เสริมพงษ์ หงส์พันธุ์. ความต้องการและการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์วิทยาลัยครู
ในสหวิทยาลัยอีสานใต้. รายงานการวิจัย. กรมฝึกหัดครู, 2536.

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงานวิจัยเพื่อการศึกษาค้นคว้า เป็นข้อมูลให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมคิด แก้วสนธิ. “การพัฒนาอาจารย์ – การกิจที่ต้องทำ” เอกสารประกอบการฝึกอบรมเตรียม

ผู้บริหาร. โรงเรียนมัธยม รุ่น 18 กรุงเทพฯ : สारพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียน การสอน :
กรุงเทพฯ, 2530

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6 ไทยวัฒนาพานิช 2521 330 หน้า

สุโท เจริญสุข. นักศึกษาคติวิทยาเพื่อการศึกษาการแนะแนวสุขภาพจิตในโรงเรียน กรุงเทพฯ : โอ
เดียนสโตร์, 2523, 339 หน้า.

สุภาพ ฅ นคร. “มองตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง” จุลสารส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน. 2(3)
ก.ค.- ก.ย. 2529

สุนทร สุนันท์ชัย. คู่มือใหญ่ประอมศึกษา. กุรุสภา 2517, 225 หน้า.

เสาวนีย์ เต็งสุวรรณ. การศึกษาภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายวางแผนและ
พัฒนา วิทยาลัยการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม. สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2539, 155 หน้า.

อรรถสิทธิ์ สนิธิสุนทร. “ข้อคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล”. การอบรมบุคลากร
ของส่วนราชการต่าง ๆ พ.ศ. 2520. สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด 2521, 146 หน้า

อรุณี ร่มนุ่น. “การพัฒนาตนเอง”, วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 13 (3) : 19;
กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2539.

อาภาพร จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคล กลุ่มและชุมชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2525, 188 หน้า
อาชีวศึกษา, กรม. แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ : 2540 (อัดสำเนา)

Bernard, Harold W. “Personality : Applying Theory. Boston : Holbrook Press, 1974 658 p.

Best, John W. Research in Education. 3 th ed. New Delhi, Peary Offert Press., 1978 403 p.

Eekhardt, Edward Emil, Jr, “Selection Criteria, practices and procedures of Elementary and

Secondary School Principals, Dissertation Abstracts International. Z39X 2 : 562 – A –
563 – A August, 1978.

Fayol, Henri, General and Industrial Management. (Translate from France Addition by
Constance stores (Toronto) Pitman Publishing. 1971, 110 p

Gellerman, Saul W. Managers and Subordinates. Illinois : Dryden Fress, 1976. 239 p.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities”
Educations and Psychological Measurement. 3 : 608 Autumn, 1970.

Lippit Gordon L. Wcriteria for Evaluation Human Resources Development”, Training and
Development Journal. 30 : 4 October, 1976.

Miller, Donald E. Working with people : Human Resources Management in Action

Massachusetts

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

: CBI Publishing Company, Inc., 1976. 240 p

Nolte, Chester M. An Introduction to School Administration : Selected Reading. New York, The
Mcmillan Company, 1996. 413 p.

Watson, Charles E. Management Development Through Massachusetts : Addison – Wesley
Publishing Company, 1979. 142 p.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
พยายามสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผลโดยไม่ลังเล

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	คหกรรม	พื้นฐาน	ศิลปกรรม
3.8392	บริหารธุรกิจ				
3.9221	คหกรรม				
3.9512	พื้นฐาน				
4.1607	ศิลปกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง

ค่าเฉลี่ย	คณะ	คหกรรม	บริหาร	พื้นฐาน	ศิลปกรรม
3.5584	คหกรรม				
3.8252	บริหารธุรกิจ				
3.9512	พื้นฐาน	*			
3.9821	ศิลปกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาคหกรรม คณะวิชาพื้นฐานกับคณะวิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
รวมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ค่าเฉลี่ย	คณะ	ศิลปกรรม	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	คหกรรม
3.7321	ศิลปกรรม				
3.8182	บริหารธุรกิจ				
4.0854	พื้นฐาน	*			
4.1169	คหกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาศิลปกรรม คณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาพื้นฐานกับคณะวิชาศิลปกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	คหกรรม	ศิลปกรรม
3.6923	บริหารธุรกิจ				
3.7439	พื้นฐาน				
3.8442	คหกรรม				
4.2321	ศิลปกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ปฏิบัติให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	คหกรรม	พื้นฐาน	ศิลปกรรม
3.9021	บริหารธุรกิจ				
3.9091	คหกรรม				
4.0000	พื้นฐาน				
4.2857	ศิลปกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์

ค่าเฉลี่ย	คณะ	คหกรรม	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	ศิลปกรรม
3.8182	คหกรรม				
3.8741	บริหารธุรกิจ				
3.9026	พื้นฐาน				
4.2321	ศิลปกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชา ศิลปกรรมกับคณะวิชาคหกรรม คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'

การวิเคราะห์ห้วงกว้างของตนเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ย	คณะ	พื้นฐาน	บริหารธุรกิจ	คหกรรม	ศิลปกรรม
3.2683	พื้นฐาน				
3.4056	บริหารธุรกิจ				
3.5974	คหกรรม				
3.7143	ศิลปกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'

ติดตามผลงานทางอาชีพศึกษาอยู่เสมอ

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	ศิลปกรรม	คหกรรม
3.3077	บริหารธุรกิจ				
3.3902	พื้นฐาน				
3.5000	ศิลปกรรม				
3.5974	คหกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการด้วยการเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาอาชีพของตน
พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้ว พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีวศึกษา

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	คหกรรม	ศิลปกรรม
2.8462	บริหารธุรกิจ				
2.9390	พื้นฐาน				
3.2597	คหกรรม	*			
3.3929	ศิลปกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความช่วยเหลือ

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	ศิลปกรรม	คหกรรม
2.4406	บริหารธุรกิจ				
2.5244	พื้นฐาน				
2.8571	ศิลปกรรม				
3.5065	คหกรรม	*	*	*	

พิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน คณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาศิลปกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น

ค่าเฉลี่ย	คณะ	พื้นฐาน	บริหารธุรกิจ	ศิลปกรรม	คหกรรม
2.5610	พื้นฐาน				
2.7692	บริหารธุรกิจ				
3.0536	ศิลปกรรม	*			
3.2468	คหกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชา
พื้นฐาน คณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน มี
ระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติ รายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
หาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการ
ปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย	คณะ	คหกรรม	พื้นฐาน	ศิลปกรรม	บริหารธุรกิจ
2.9481	คหกรรม				
3.1829	พื้นฐาน				
3.3036	ศิลปกรรม				
3.4755	บริหารธุรกิจ	*			

พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาบริหารธุรกิจกับคณะ
วิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัยด้านวิชาการ และวิชาชีพของตน

ค่าเฉลี่ย	คณะ	คหกรรม	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	ศิลปกรรม
3.3506	คหกรรม				
3.3902	บริหารธุรกิจ				
3.5000	พื้นฐาน				
3.5974	ศิลปกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติ รายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
วิเคราะห์บทความผลงานด้านวิชาชีพและวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ค่าเฉลี่ย	คณะ	พื้นฐาน	คหกรรม	บริหารธุรกิจ	ศิลปกรรม
3.1341	พื้นฐาน				
3.1948	คหกรรม				
3.3147	บริหารธุรกิจ				
3.6786	ศิลปกรรม	*	*		

พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาพื้นฐาน คณะวิชาศิลปกรรมกับคณะวิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการด้วยการเขียนตำราวิชาการและวิชาชีพของตนเพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาพิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาต่าง ๆ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ

ค่าเฉลี่ย	คณะ	คหกรรม	ศิลปกรรม	พื้นฐาน	บริหารธุรกิจ
2.2857	คหกรรม				
2.6427	ศิลปกรรม				
2.6585	พื้นฐาน				
2.7622	บริหารธุรกิจ	*			

พิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า หัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาบริหารธุรกิจกับคณะวิชาคหกรรม มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน

ค่าเฉลี่ย	คณะ	บริหารธุรกิจ	พื้นฐาน	ศิลปกรรม	คหกรรม
2.2378	บริหารธุรกิจ				
2.5366	พื้นฐาน				
2.6607	ศิลปกรรม				
2.8312	คหกรรม	*			

พิจารณาความแตกต่างรายคู่แล้ว พบว่าหัวหน้าแผนกวิชาในคณะวิชาคหกรรมกับคณะวิชาบริหารธุรกิจ มีระดับปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



ที่ ทม 1504/ 0222

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 มกราคม 2542

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. คำโครงวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
4. หนังสือสำคัญเปลี่ยนชื่อตัว

ด้วย นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา "
ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2541

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา
สังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
พิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการปฏิบัติราชการแทนคณบดีให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีบัณฑิตศึกษา ห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดย นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์

104

1. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษารัตนบุรี
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
8. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุทัย
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
26. วิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิษณุโลก
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษานนทบุรี
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
32. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบุคลากรเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0908/ 338

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๖ มกราคม 2542

เรื่อง อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ทม 1504/ 0222 ลงวันที่ 19 มกราคม 2542

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มีความ
ประสงค์จะแจกแบบสอบถามประกอบการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัย
อาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา” รายละเอียดทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อ
กำกับที่มุมบนขวาทุกแผ่น เพื่อเป็นคั่นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาส่งผลงานวิจัยให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไป
ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ สุห์ราชิมหันต์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสศหีบ ทำหน้าที่
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา



ที่ ศร 0908/ 1๕๐

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๖ มกราคม 2542

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมนานาชาติ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เก็บข้อมูลจากหัวหน้าแผนกวิชาสังกัดคณะวิชาต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อการวิจัยเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา”

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงขอให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่องดังกล่าวได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับที่มุมบนขวาทุกแผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วกรุณาส่งคืนแบบสอบถามกับบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทนา เสรีภาพ)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา (กลุ่มงานมาตรฐานการศึกษา)

โทร. 282-9357 , 282-2549 ต่อ 1600-13

โทรสาร 282-9357 ต่อ 1611



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชาโดยพิจารณา

จากการปฏิบัติ 3 ด้าน คือ

- 1) การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
- 2) การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร
- 3) การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองทุกด้าน

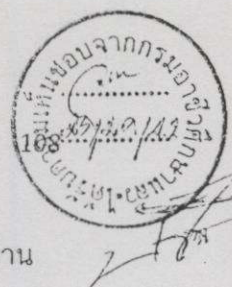
แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง ต่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งนับว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะขอสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ประกายรัตน์ เขียวรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

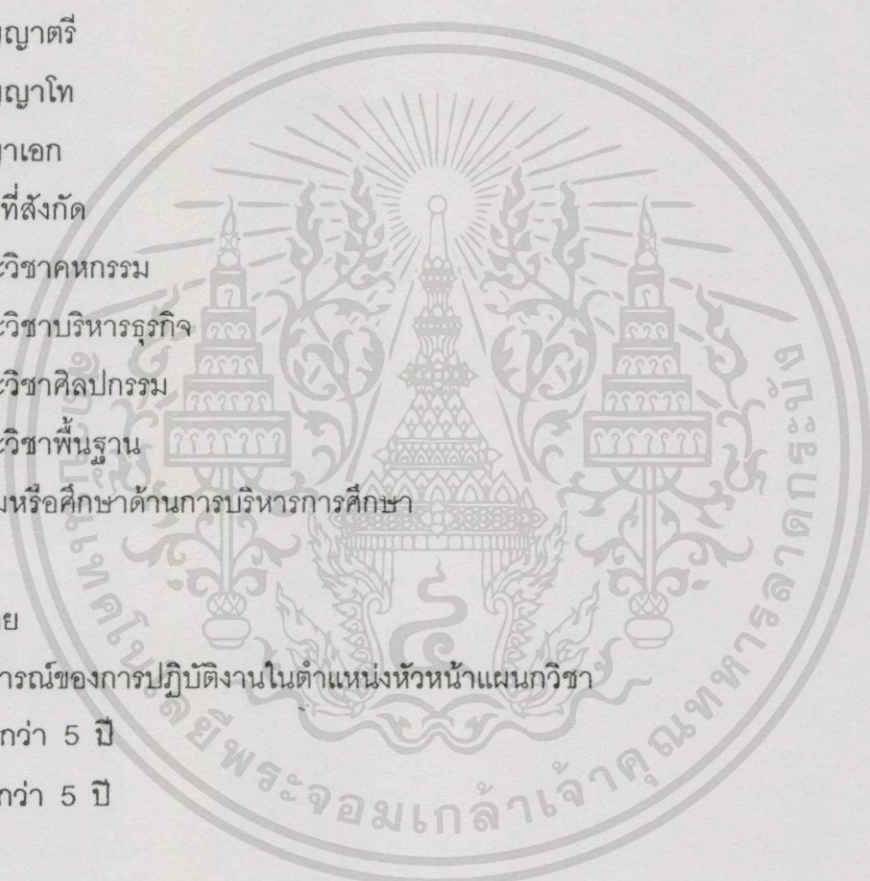


ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
3. คณะวิชาที่สังกัด
 - คณะศึกษาศาสตร์
 - คณะศึกษาศาสตร์
 - คณะศึกษาศาสตร์
 - คณะศึกษาศาสตร์
4. เคยอบรมหรือศึกษาด้านการบริหารการศึกษา
 - เคย
 - ไม่เคย
5. ประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - มากกว่า 5 ปี



แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา



คำชี้แจง โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับการปฏิบัติมากที่สุดของท่านให้ครบทุกข้อ

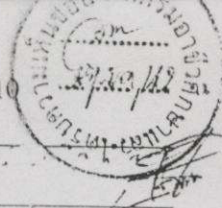
กำหนดระดับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของหัวหน้าแผนกวิชา มีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	รักษาเวลานัดหมายและ ตรงต่อเวลา			✓		

จากตัวอย่าง หมายความว่าท่านมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องการรักษาเวลานัดหมาย และตรงต่อเวลาในระดับปานกลาง



ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	ระดับปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.	วิเคราะห์เวลาว่างของตนเพื่อหาประสบการณ์เสริมทางด้านวิชาชีพ.....
2.	ติดตามผลงานทางการอาชีพศึกษาอยู่เสมอ.....
3.	คิดสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ทางด้านอาชีพศึกษา.....
4.	รับและติดตามอ่านวารสารทางอาชีพศึกษาเป็นประจำ...
5.	เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน.....
6.	พยายามเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการประชุมสัมมนา.....
7.	เป็นวิทยากรในสาขาวิชาชีพของตนให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ขอความร่วมมือ.....
8.	ให้ความสนใจในการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพให้กับสถาบันอื่น.....
9.	เข้าร่วมฟังการบรรยายในสาขาวิชาชีพของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเมื่อมีโอกาส.....
10.	หาโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน.....
11.	ติดตามอ่านบทความ ผลงานวิจัย ด้านวิชาการ และวิชาชีพของตน.....
12.	วิเคราะห์บทความ ผลงานวิจัย ด้านวิชาชีพและวิชาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์.....
13.	ร่วมประชุมการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา.....
14.	เขียนตำราทางวิชาการและวิชาชีพของตนเพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษา.....
15.	หาโอกาส ศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมภายในประเทศ.....
16.	หาโอกาส ศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ.....
17.	หาโอกาสเรียนภาษาต่างประเทศ.....
18.	ร่วมเป็นกรรมการขององค์กรในท้องถิ่นและชุมชน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



มีวิธีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่ท่านปฏิบัตินอกเหนือจากวิธีข้างต้นคือ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.	มีความพยายามที่จะเรียนรู้แนวคิดของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ.....
2.	พยายามศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง.....
3.	พยายามศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความแม่นยำอยู่เสมอ.....
4.	จัดตารางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบริหารงาน.....
5.	จดบันทึกการปฏิบัติงานและข้อสังเกตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ.....
6.	ทบทวนการปฏิบัติงานและผลงานอยู่เสมอ.....
7.	พยายามสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและตัดสินใจด้วยเหตุผลโดยไม่ลังเล.....
8.	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น หนักแน่น สุขุม รอบคอบ.....
9.	ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ.....
10.	ได้พยายามสร้างความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือผู้น้อยทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน..
11.	สร้างความยุติธรรมและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านการบริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
12.	ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม.....
13.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดเห็นและความ ต้องการอยู่เสมอ.....
14.	แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จด้วยความมั่นใจ.....

วิธีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารที่ท่านเคยปฏิบัตินอกเหนือวิธีข้างต้นคือ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ	ระดับปฏิบัติ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.	ตรวจสุขภาพประจำปี.....
2.	ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกที่ชอบ.....
3.	เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เช่น ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมแอโรบิค ฯลฯ.....
4.	ร่วมแข่งขันกีฬาอาจารย์.....
5.	อ่านหนังสือเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย.....
6.	รักษารูปร่างให้สมสัดส่วนอยู่เสมอ.....
7.	ให้ความสนใจในการแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาสและ สถานที่.....
8.	ฝึกปฏิบัติในการยืน นั่ง การเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่าง เหมาะสม.....
9.	ฝึกตนเองให้มีกิริยา มารยาท สุภาพ อ่อนน้อม.....
10.	ปฏิบัติตนให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ	ระดับปฏิบัติ ¹¹³				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
11.	พัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี สดชื่น แจ่มใส อยู่เสมอ..
12.	ฝึกผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน....
13.	ฝึกตนเองให้มีสมาธิในการควบคุมอารมณ์.....
14.	ฝึกการจำชื่อและทักทายผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง.....
15.	จดจำคำคมและข้อความที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ใน โอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม.....
16.	หาโอกาสเข้าฝึกอบรมการพูดในสถาบันพัฒนา บุคลิกภาพ.....
17.	พยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน.....
18.	รักษาเวลานัดหมายและตรงต่อเวลา.....
19.	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ ของชุมชน.....

วิธีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่ท่านปฏิบัตินอกจากวิธีการข้างต้นคือ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางประกายรัตน์ เขียวรัตน์
วัน เดือน ปี	1 มกราคม 2502
สถานที่เกิด	อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	226/28 หมู่บ้านเมืองทองอัมรินทร์ ถนนประชาสโมสร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง	อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้าแผนกวิชาคหกรรมธุรกิจ
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2518 สำเร็จการศึกษา มัธยมศึกษา ปีที่ 5 จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต ปีการศึกษา 2542 สำเร็จการศึกษาศาสตร อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง