

การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุง เทพมหานคร



นางอรพินทร์ กุลประภา


006400

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
วิทยาลัยเทคโนโลยี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ภาควิชาการ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๔

i 10249019

PERSONNEL DEVELOPMENT AT THE INSTITUTE OF
TECHNOLOGY AND VOCATIONAL EDUCATION
IN BANGKOK CAMPUSES



Mrs. Orapin Kulprapha

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education
Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1981

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

นาง อรพินทร์ กุลประภา

ภาควิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติ เมธ

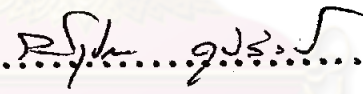
อาจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

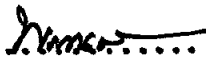
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สิรินิภา คูปรัตน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติ เมธ)

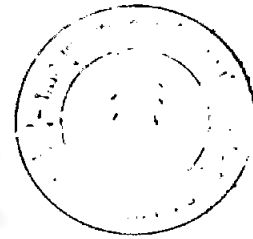
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรณราย ทริพยะประภา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน เขตกรุงเทพมหานคร
 มหานคร
 ชื่อนิสิต นางอรพินทร์ กุลประภา
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันดี เมธ
 อาจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
 ภาควิชา บริหารการศึกษา
 ปีการศึกษา ๒๕๖๓

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริง และควรปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจากทั้ง ๑๑ วิทยาเขต ของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ อาจารย์ผู้บริหารจำนวน ๔๗ คน และอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนโดยสุ่มตัวอย่างมาจำนวน ๑๗๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที-เทสท์ (t-test) โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัย

ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการประเมิน เทศ การฝึก อบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ และ การศึกษาดูงานและสัง เภตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้รับ การสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนา ที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่า ยังปฏิบัติจริงน้อยอยู่ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่ เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่อำนวย เนื่องจากการสอน ๒ ผลัด อีกทั้ง ขาดความสนใจอย่างจริงจังจากทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

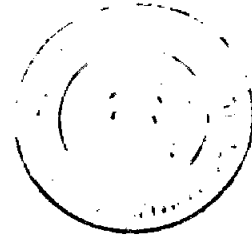
Findings and conclusion:

It was found that both administrators and teaching personnel were congruent in their opinions involving Personnel Orientation, In-service Training or Workshop, Academic Information Service, Academic Exhibition Weeks, and Understudy Programs that they were still in practice but in the lesser degree, and they should be encouraged to be fully developed. But they were incongruent in their opinions involving Academic Seminar, Further Study Promotion and Placement and Job Rotation. The administrators reported that those development mentioned above were really in practice in higher degree, whereas, the teaching personnel reported that they were in the lesser degree. However, both groups agreed that those development should also be encouraged to be fully developed.

Lack of budget, manpower and inadequate time for additional loads from the two-session teaching including lack of genuine interests from the administrators as well as from the teaching personnel were found to be problems and hindrances in this study.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์หลายท่าน โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ อาจารย์ ดร.ดิเรก ศรีสุขโข และอาจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ซึ่งได้เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทุกฝ่าย และคณาจารย์ในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

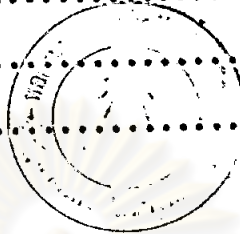
นอกจากที่กล่าวแล้ว ยังมีเพื่อน ๆ นิสิต อีกหลายท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาที่ทำการวิจัย

ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรพินทร์ ฤๅลประภา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ฉ



บทที่

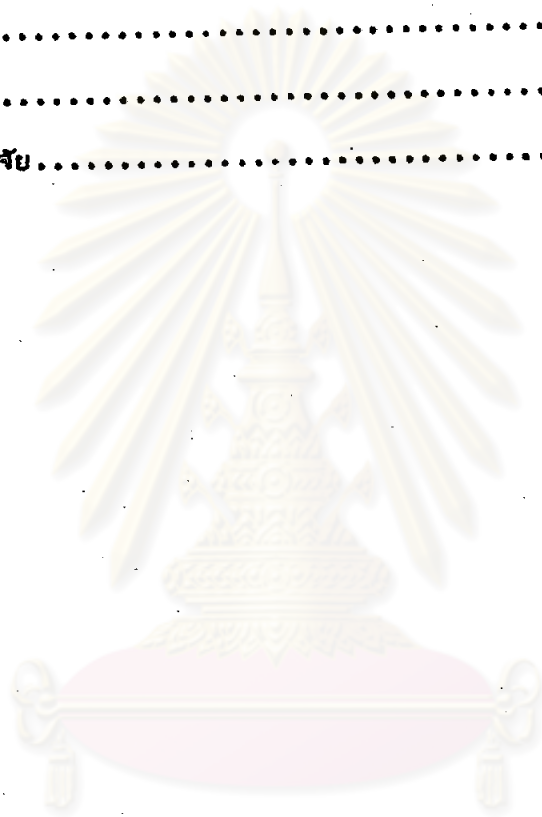
๑ บทนำ	๑
ความ เป็นมาของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๑๑
สมมุติฐานของการวิจัย	๑๐
ขอบ เขตของการวิจัย	๑๑
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	๑๑
ข้อตกลง เบื้องต้น	๑๒
นิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย	๑๒
วิธีดำเนินการวิจัย	๑๓
๒ เอกสารอ้างอิงและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๔
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	๑๔
การปฐมนิเทศ	๒๓
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ การ	๒๔
การสัมมนาทางวิชาการ	๓๔
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	๓๖

บทที่

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ.....	๓๘
การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้น.....	๓๘
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน.....	๔๖
การศึกษาชูงานและสังเกตวิธีทำงาน.....	๕๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๕๔
๓ วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๕๘
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๕๘
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๕๘
สมมติฐานของการวิจัย.....	๕๘
ประชากร.....	๕๘
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๖๐
การทดลองแบบสอบถาม.....	๖๐
การรวบรวมข้อมูล.....	๖๑
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	๖๒
๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๖๔
วิธีวิเคราะห์และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๖๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๖๖
๕ สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	๑๑๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๑๑๑
สมมติฐานของการวิจัย.....	๑๑๑
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๑๑๑
สรุปผลการวิจัย.....	๑๑๒

บทที่

อภิปรายและข้อ เสนอแนะ	๑๑๗
ข้อ เสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	๑๒๐
บรรณานุกรม	๑๒๑
ภาคผนวก	๑๒๖
ประวัติการศึกษาผู้วิจัย	๑๔๗



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

หน้า

ตารางที่

๑	แสดงจำนวนผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนแต่ละแห่ง ที่แจกแบบสำรวจให้ตอบ...	๕๔
๒	แสดงจำนวน และคำร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับคืน.....๕.....	๖๒
๓	จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการจำแนกตามเพศ.....	๖๖
๔	จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามอายุ.....	๖๗
๕	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามอายุราชการ.....	๖๘
๖	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามวุฒิ.....	๖๘
๗	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติการสอน.....	๗๐
๘	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน.....	๗๓
๙	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานปฐมนิเทศ ที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๗๕
๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๗๘
๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการสัมมนาทางวิชาการที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๘๑
๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๘๔

ตารางที่

๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะ งานการจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๔๔
๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะ งานการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๔๓
๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในลักษณะ งานการแต่งตั้งโยกย้ายสลับ เปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ควรปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ	๔๗
๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะ งานการศึกษาดูงานและสังเคราะห์วิธีทำงานที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ.....	๑๐๐
๑๗	ปัญหาและอุปสรรคในการประชุมในเนต ตามความเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ การสอน	๑๐๓
๑๘	ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามความเห็นของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๔
๑๙	ปัญหาและอุปสรรคในการสัมมนาทางวิชาการตามความเห็นของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๔
๒๐	ปัญหาและอุปสรรคในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความเห็นของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๖
๒๑	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๗

ตารางที่

หน้า

๒๒	ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตามความเห็นของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๘
๒๓	ปัญหาและอุปสรรคในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตาม ความเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน	๑๐๘
๒๔	ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน ตามความเห็น ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน	๑๑๐



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย