

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร

และอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 13 แห่ง โดยมีจำนวนผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้งหมด 32 คน ส่วนอาจารย์สุมาตราได้ 280 คน ได้ประชากรรวมทั้งสิ้น 312 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ลักษณะที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-scale) ลักษณะที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งขอเสนอแนะในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย แล้วนำไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ที่ไม่ได้เลือกเป็นตัวอย่างประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือจากหัวหน้าภาควิชาไปยังกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการออกหนังสืออนุญาตให้ผู้บริหาร และ อาจารย์ในวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร 13 แห่งตอบแบบสอบถามได้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 312 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 254 ฉบับ ปรากฏว่าของกฤษฎีกาผู้บริหารได้รับคืน 32 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนกลุ่มอาจารย์ได้รับคืน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.29

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้บริหาร เป็นชายมากกว่าหญิง ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปี วุฒิต่าง การศึกษาระดับปริญญาตรี

1.2 กลุ่มอาจารย์เป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี วุฒิต่าง การศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณา รวมทั้งสองกลุ่มแล้ว เป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี วุฒิต่าง การศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา สรุปทั้ง 8 ด้านดังนี้

2.1 ด้านการประเมินผล กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้อาศัยปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้อาศัยปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย



2.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้นี้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.4 ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้นี้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.5 ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้นี้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มอาจารย์ก็มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.6 ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้นี้ ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.7 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในค่านี้นี้ ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ส่วนกลุ่มอาจารย์ก็มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.8 ด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน คูงาน และศึกษาวิธีการทำงานกลุ่ม

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในค่านนี้ ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขอคนพบนี้ออกคลองกับสมมุติฐานการวิจัย

3. ปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งขอ เสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา สรุปลทั้ง 8 ค่านดังนี้

3.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านการปฐมนิเทศ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหาอยู่ คือ การมีบุคลากรเขามารับตำแหน่งแต่ละปีน้อยและไม่พร้อมกัน และขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการปฐมนิเทศ จึงเป็นการยากที่จะจัดปฐมนิเทศได้พร้อมเพรียงกันและไม่ได้ผลเท่าที่ควร พร้อมทั้งได้เสนอแนะให้จัดพิมพ์เอกสารแจกแทนการปฐมนิเทศ หรือให้หัวหน้าฝ่ายหัวหน้าแผนก ให้คำแนะนำบุคลากรใหม่ในแต่ละสายวิชา ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหาอยู่มาก คือ ขาดวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญ ปัญหาองลงไปคือไม่มีการติดตามผล ไม่ครอบคลุมเนื้อหาตามความต้องการ ขาดการวางแผนที่ดี จึงทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร พร้อมทั้งได้เสนอแนะให้วางแผนไว้ล่วงหน้า จัดหาวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญเพื่อการนี้ และทำการปฐมนิเทศเป็นกลุ่มย่อย

3.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหาอยู่มาก คือ ขาดการสนับสนุนค่านงบประมาณ ปัญหาองลงไปคือขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ต่าง ๆ และระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อย จึงทำให้การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ได้ผลตามความมุ่งหมาย พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ทางกรมฯ ควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ จัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ พร้อมทั้งมีตำราคู่มือประกอบการฝึกอบรม และขยายระยะเวลาในการฝึกอบรมด้วย ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหามาก คือ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญและเหมาะสม ปัญหาองลงไปตามลำดับ คือ ความไม่พร้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ มี

ชั่วโมงสอนมากเกินไป ขาดทุนทรัพย์ในการเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจัดหาวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ โดยเฉพาะพร้อมทั้งจัดค่ารถคู่มือ วัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพประกอบการฝึกอบรมโดยขอความร่วมมือจากบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ควบคู่กัน นอกจากนี้ควรลดชั่วโมงสอนของอาจารย์ลงบ้างเพื่อให้มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม และควรจัดให้มีการฝึกอบรมทุกสาขาวิชาในช่วงปิดภาคเรียน หลังการฝึกอบรมแล้วควรนำความรู้ มาเผยแพร่ให้แก่เพื่อนร่วมงานที่สนใจ

3.3 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งขอเสนอแนะด้านการสัมมนาทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหา คือ ขาดวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพต่าง ๆ โดยตรง และไม่มีเวลาพอเนื่องจากอาจารย์มีชั่วโมงสอนมากถึง 2 ผลิต สัปดาห์ละ 6 วัน พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ควรให้หน่วยศึกษานิเทศเป็นเจ้าของเรื่องในการดำเนินงานโดยตรง ควรมีโครงการและงบประมาณที่แน่นอน พร้อมทั้งการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ และชำนาญให้สอดคล้องกับสาขาวิชานั้น ๆ ควบคู่กัน ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหามากคือการสนับสนุนด้านงบประมาณ และไม่มีเวลาปัญหา รองลงไปคือ ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพต่าง ๆ โดยตรง เนื้อหาที่สัมมนาไม่สอดคล้องกับวิชาชีพ หลังจากสัมมนาแล้ว กลับมาสอนไม่ทันตามหลักสูตร สถานที่วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือไม่พร้อม พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสัมมนาทางวิชาการ จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญโดยตรงและจัดหาเนื้อหาสัมมนาให้สอดคล้องกับวิชาชีพ การจัดควรจัดในระหว่างปิดภาคเรียนและวันหยุด เวียนสัปดาห์เปลี่ยนเนื้อหา เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนากันโดยทั่วทุกคน

3.4 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งขอเสนอแนะด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหามาก คือ ขาดเอกสาร ตำราวิชาชีพเพื่อใช้ในการค้นคว้า ปัญหา รองลงไปคือ ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านนี้โดยตรง อาจารย์ไม่มีนิสัยรักการเขียนอย่างแท้จริง และไม่มีเวลาพอเนื่องจากทำการสอนมากถึง 2 ผลิต พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ทางกรมฯ ควรมีนโยบายสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยการจัด

งบประมาณไว้อย่างเหมาะสม พิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ผลิตเอกสารทางวิชาการ เพื่อเป็นการให้กำลังใจ และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อแนะแนวทางในการผลิตเอกสารทางวิชาการให้มากขึ้นในระหว่างปีภาคเรียน ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหามากคือ ขาดเอกสาร และตำราวิชาชีพ เพื่อใช้สำหรับค้นคว้า ปัญหา รองลงไปตามลำดับคือ ขาดการจัดสรรงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านนี้โดยตรง ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนและไม่กระตุ้นให้เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนและพิจารณาความดีความชอบตอบแทนผู้ที่ทำหน้าที่ผลิตเอกสารทางวิชาการอย่างแท้จริง ควรจัดให้มีฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัย เพื่อให้บริการเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง และควรลดชั่วโมงสอนของอาจารย์ลงบ้าง เพื่อจะได้มีเวลาผลิตเอกสารทางวิชาการ

3.5 ปัญหาและอุปสรรครวมทั้งข้อเสนอแนะในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหามาก คือ ไม่มีเวลาเพราะอาจารย์มีชั่วโมงสอนมากทั้ง 2 ผลัด ปัญหา รองลงไปคือ ขาดการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัด เช่น ความไม่พร้อมด้านอาคารสถานที่ พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ทางกรมฯ ควรจัดให้มีงบประมาณส่งเสริมด้านนี้โดยเฉพาะ ควรมีโครงการต่อเนื่องกันเป็นการถาวร และควรให้การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างจริงจังเกี่ยวกับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมงานด้านนี้ ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหามาก คือ ขาดงบประมาณ ขาดการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และส่วนประกอบอื่น ๆ ในการจัด ตลอดจนความไม่พร้อมด้านบุคลากรเพราะต้องสอน 2 ผลัด และมีชั่วโมงสอนมาก พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจัดให้มีงบประมาณส่งเสริมด้านนี้โดยเฉพาะ หน่วยงานนิเทศศาสตร์ เป็นเจ้าของเรื่องเสนอแนะโครงการในการจัดทำให้แก่วิทยาลัย และควรจัดในระหว่างปีภาคเรียนปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง

3.6 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในด้านการส่งเสริมให้มีการ

ศึกษาต่อ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหามากคือ ถ้ามีผู้ลาศึกษาต่อเต็มเวลามากจะขาดกำลังคน ปัญหารองลงไป คือ ผู้ที่ลาศึกษาต่อไม่เต็มเวลาจะทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง เพราะต้องรีบร้อนในการเดินทางไปกลับ และปัญหาสุดท้าย คือ การขออนุญาตลาศึกษาต่อ พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่าสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตวิทยาลัย ควร เปิดสอนนอกเวลา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรไปเรียนได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อวิทยาลัย ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหา คือ มีชั่วโมงสอนมากไม่สามารถไปเรียนเป็นบางเวลาได้ ปัญหารองลงไปคือ ผู้บริหารไม่อนุญาตเพราะขาดกำลังคน ปัญหาสุดท้ายคือสอบเข้าไม่ได้ พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า สถานศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย ควร เปิดสอนนอกเวลา เพื่อให้โอกาสอาจารย์ไปศึกษาต่อได้โดยสะดวกส่วนทางวิทยาลัยควร เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจ ไม่ควรจำกัดให้ตรงกับสาขาวิชาที่สอนอยู่เท่านั้น และควรกำหนดอัตรา การลาศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างยุติธรรมและทั่วถึง

3.7 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในด้านการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าที่เป็นปัญหามากคือ ไม่มีอัตรา ปัญหารองลงไป คือ ถ้ามีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อยและได้บุคลากรไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่มีความถนัดจะเป็นผลเสียแก่วิทยาลัย ปัญหาสุดท้ายคือ อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยที่มีการสอนรอบบายมาก ไม่อยากย้ายไปอยู่ในวิทยาลัยที่มีการสอนรอบบายน้อย พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่าควรให้บุคลากรที่จะได้รับแต่งตั้งได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ล่วงหน้าก่อนจนเกิดความพร้อม และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ควรให้ตรงกับสายงานหรือคุณสมบัติของบุคลากรนั้นๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าที่เป็นปัญหามากคือ ผู้บริหารไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ขาดการพัฒนาในตำแหน่ง อีกปัญหาหนึ่งคือไม่มีอัตราพอที่จะแลกเปลี่ยนกันได้ พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ที่แน่นอน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย หรือประเทศชาติ และไม่ควร เน้นปริญญามากกว่าความถนัดหรือความสามารถโดยควรพิจารณาควบคู่กันไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม

3.8 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน
 คุงงาน และศึกษาวิธีการทำงาน กลุ่มผู้บริหาร เห็นว่าที่เป็นปัญหามาก คือ ขาดงบประมาณ
 ปัญหารองลงไปคืออาจารย์ไม่มีเวลาพอ เพราะมีงานสอนมากอยู่แล้วทั้ง 2 ผลิต สัปดาห์ละ 6
 วัน ปัญหาสุดท้ายคือขาดการสนใจอย่างแท้จริง พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ทางกรมฯ ควร
 จัดงบประมาณไว้ให้ได้อย่างเหมาะสมก่อนไปสังเกต เยี่ยมเยียน คุงงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ควร
 มีการวางแผนล่วงหน้าไว้อย่างดี เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามเป้าหมาย มีค่าใช้จ่ายเพื่อความสนุก
 สนานอย่างเคียว ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหามากคือขาดงบประมาณ เบิกค่าใช้จ่าย
 ไม่ได้ ปัญหารองลงไปคือไม่มีเวลาพอ เพราะมีงานสอนมาก ปัญหาสุดท้ายคือการทำหนังสือ
 ขออนุญาตจากกรมฯ เพื่อการนี้ล่าช้ามาก ทำให้เสียเวลาและเกิดความเบื่อก่อนที่จะดำเนินการ
 การ พร้อมทั้งได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจัดงบประมาณเพื่อการนี้ให้มากขึ้น หรือเบิกค่าใช้จ่าย
 ได้ และทางวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างดี โดยมีการรายงานข่าวประจำวัน หรือ
 รายการ คุงงาน เยี่ยมชม ให้ทุกคนในวิทยาลัยทราบโดยทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีสาระที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เป็น
 ชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
 ส่วนมากทำการเปิดสอนวิชาชีพช่างที่เป็นงานของผู้ชายมากกว่าวิชาชีพด้านอื่น และส่วนมากมี
 อายุระหว่าง 41-50 ปี ดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
 อาจเป็นเพราะบุคคลในวัยนี้มีความคิดสุ่มรอบคอบสามารถจะตัดสินใจสั่งการด้วยความ
 รอบคอบไม่วู่วาม ประกอบกับตำแหน่งผู้บริหารระดับวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์มา
 เป็นระยะเวลาพอสมควร วุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงไปมีวุฒิ

ทางการศึกษาระดับปริญญาโทและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวนเท่ากัน จากการพิจารณาแบบ
 สอบถาม พบว่าผู้ที่มิวุฒิทางการศึกษากว่าระดับปริญญาตรีเป็นผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 51-
 60 ปี ปฏิบัติงานมานาน คาดว่าจะหมดไปในที่สุด เพราะปัจจุบันผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
 ของวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและคาด
 ว่าจะมีผู้บริหารระดับปริญญาโทมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ามีการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้
 การศึกษาต่อมากขึ้น ส่วนระดับปริญญาเอกมีเพียง 1 ท่าน อาจเป็นเพราะลักษณะงานทาง
 ด้านช่าง เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาเอกน้อย หรืออาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษา
 ถึงระดับปริญญาเอกย้ายเข้ามาหาวิทยาลัย หรือ ทำงานประเภทโรงงานอุตสาหกรรม แต่คาดว่า
 ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จะมีมากขึ้นในอนาคตเพราะว่าทางกรมอาชีวศึกษา
 มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับสูงมากขึ้น

กลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นหญิง อาจเป็นเพราะว่าอาชีพครู-อาจารย์ได้รับความสนใจ
 จากผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย หรืออาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ที่สอนวิชาสัมพันธ์เป็นหญิง
 สำหรับผู้ชายส่วนใหญ่อาจจะสอนเกี่ยวกับวิชาช่าง เท่านั้นซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยกว่า และอาจารย์
 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี อาจเป็นเพราะทางกรมอาชีวศึกษาได้ออก
 กฎระเบียบไว้ว่าห้ามบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาตอบแบบสอบถามใด ๆ เว้นแต่
 จะได้รับอนุญาตจากกรมเสียก่อน และการแจกแบบสอบถามให้อยู่ในวินิจฉัยของผู้บริหารด้วย เพื่อ
 ป้องกันการแตกแยกและเกิดผลเสียแก่วิทยาลัย จึงคาดว่าผู้บริหารคงแจกแบบสอบถามให้แก่
 อาจารย์ผู้ชายไว้ซึ่งผู้บริหารไว้วางใจได้ว่าจะพิจารณาตอบแบบสอบถามพร้อมทั้ง เสนอแนะ
 ปัญหาอย่างผู้ที่เข้าใจสถานการณ์และความจำเป็น และอาจแจกแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ระดับ
 หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าสาขาวิชาที่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง
 1-5 ปี ส่วนวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงไปตามลำดับมีวุฒิต่ำกว่า
 ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดเพียง 2 ท่าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น
 เพราะครู-อาจารย์ระดับวิทยาลัยโดยทั่วไปส่วนมากจะมีวุฒิระดับปริญญาตรี ส่วนครู-อาจารย์ที่มี

วุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีนั้นอาจเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานานแต่มีทักษะและความชำนาญทางด้านอาชีพซึ่งคาดว่าจะลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ เนื่องจากทางกรมฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปฏิบัติงานมานานให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีทางสายอาชีพโดยไม่ต้องมีการสอบคัดเลือก และคาดว่าจะมีครู-อาจารย์ระดับปริญญาโทมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งปริญญาเอกด้วย ถ้าทางกรมฯ สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากขึ้นซึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรเองด้วยที่จะต้องเป็นผู้จักชวนชวนและมีความอุตสาหกรรมต่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าคุณได้ปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรมากอยู่แล้ว 5 ด้าน ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินทร์ กุลประภา ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าคุณส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้านนี้อย่างมาก¹ ส่วนการสัมมนาบุคลากรอีก 3 ด้าน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าคุณได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้แก่การสัมมนาทางวิชาการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย มาศพงษ์² น้อย สุปิงคลัด³

¹อรพินทร์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา," หน้า 113-115.

²ธงชัย มาศพงษ์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 62.

³น้อย สุปิงคลัด, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 53.

สัญญา สุรพันธ์¹ และทิพวรรณ สีดลรัศมี² ที่พบว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรได้มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อย

เหตุที่ทำให้ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน คือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เมื่อพิจารณาจากปัญหาและอุปสรรคแล้วพบว่า วิชาวิทยากรที่เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพโดยตรง ส่วนใหญ่ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุม สีสุก³ ทั้งนี้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาบุคลากร 3 ด้านนี้อยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามปัญหานี้จะแก้ไขได้ โดยการจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนา บุคลากรระดับผู้บริหาร เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์มากขึ้นอันจะทำให้กลายเป็นผู้ที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญ และเป็นผู้นำทางด้านวิชาการของหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ๆ ได้อย่างดี ซึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเองด้วย ที่จะต้องสำรวจตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นผู้นำ

ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยนั้นปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้อย สุปิงคัลล⁴

¹สัญญา สุรพันธ์, "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 53.

²ทิพวรรณ สีดลรัศมี, "การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522), หน้า 122.

³ชุม สีสุก, "กิจกรรมนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์จังหวัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523), หน้า 127.

⁴น้อย สุปิงคัลล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

ที่พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าคนได้ปฏิบัติอยู่มากแล้ว ส่วนบุคลากรเห็นว่ายังปฏิบัติอยู่น้อยทุกด้าน ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอยู่ในสถานภาพที่แตกต่างจากอาจารย์ก็เป็นได้ หรืออาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการสอนยังมีความต้องการที่จะให้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรมากขึ้นอีก

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าขาดแคลนงบประมาณ ขาดกำลังคน ไม่มีเวลา ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สีดลรัศมี¹ อรพินทร กุลประภา² และ ชุม สีสุก³ ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเกือบทุกหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานใดที่ขาดแคลนงบประมาณแล้วจะปฏิบัติงานให้ได้ก็พร้อมทุกอย่างนั้นเป็นเรื่องยาก แต่ถึงอย่างไรก็ตามปัญหานี้ก็จะผ่อนคลายลงได้โดยผู้บริหารจะต้องพยายามวางแผนโครงการปฏิบัติงานให้รัดกุม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามกำลังงบประมาณ ส่วนปัญหาด้านกำลังคน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ ก็อาจแก้ไขได้ โดยพยายามจัดสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรมตามช่วงจังหวะเวลาที่สามารถอำนวยความสะดวกได้ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้นของอาจารย์เองด้วย ที่จะต้องชวนชวนเพื่อพัฒนาตนเอง สำหรับปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ทั้งผู้บริหารและอาจารย์น่าจะช่วยกันทำการติดต่อกับแหล่งชุมชน หรือ แหล่งทรัพยากร ที่พอจะให้บริการและเกื้อกูลในเรื่องนี้ได้

ข้อเสนอแนะ

1. กรมอาชีวศึกษา ควรวางแผนและกำหนดนโยบายที่แน่นอนเพื่อช่วยเหลือวิทยาลัย

¹ทิพวรรณ สีดลรัศมี, เรื่องเดียวกัน, หน้า 159-160.

²อรพินทร กุลประภา, เรื่องเดียวกัน, หน้า 116-117.

³ชุม สีสุก, เรื่องเดียวกัน, หน้า 126.

ที่ยังขาดแคลน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการฝึกทักษะทางด้านวิชาชีพ โดยการเพิ่มงบประมาณให้เหมาะสม

2. ผู้บริหาร ควรจะต้องวางแผนและกำหนดนโยบายของวิทยาลัยเอง เพื่อการจัดสรรแบ่งส่วนการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการหาผู้สนับสนุนและแหล่งทรัพยากร เพื่อช่วยให้งบประมาณของวิทยาลัยเพียงพออีกด้วย

3. ผู้บริหาร ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีทักษะในการพูด ที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีมานะอดทนและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

4. ผู้บริหาร ควรจะต้องมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในการที่จะปฏิบัติภารกิจเพื่อให้สถาบันเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ความสะดวกและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมแก่บุคลากรในวิทยาลัย และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยไม่เห็นแก่ระบบพวกพ้อง หรือมีความเกรงใจมากเกินไป และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้รวมทั้งคำแนะนำและขอเสนอแนะอย่างเหมาะสมในฐานะผู้บังคับบัญชา โดยไม่นิ่งเฉยคุกคาม

5. ครู-อาจารย์ ควรจะต้องวางแผนการปฏิบัติงานของตนเช่นเดียวกัน โดยจัดแบ่งเวลาการทำงานให้ถูกต้องว่า เวลาว่างจากการสอนควรจะใช้เวลาใดพักผ่อน และเวลาใดที่จะใช้คนคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้กับการสอนเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ และทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ถ้ามัวแต่คอยให้ผู้บริหารลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงถึงจะเริ่มแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อเวลาผ่านไปก็คงจะมีความรู้เท่ากับระดับชั้นที่ทำการสอนอยู่เท่านั้น ทำให้การสอนขาดคุณภาพ และผลิตผลก็ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นครู-อาจารย์ จึงต้องรู้จักแบ่งเวลาการทำงานให้ถูกต้องควยเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งของตนเองและสถาบัน

6. ครู-อาจารย์ ควรจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในวิทยาลัยและกับชุมชนภายนอก เพราะบทบาทหน้าที่ของครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่ก็คือการให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้พร้อมทั้งอบรมตักเตือน แก่นักเรียน-นักศึกษา ซึ่งจะต้องพูดและทำการติดต่อกับคนหลายระดับ ดังนั้นเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีจึงจำเป็นจะต้องอาศัยความเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย

7. ครู-อาจารย์ ควรจะต้องมีอุดมการณ์แน่วแน่ เช่นเดียวกัน ในการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้มีประสิทธิภาพควรมีความมานะอดทนที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รู้จักเสียสละ เพื่อเห็นแก่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ แม้ว่าบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะให้ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์มากทั้งตนเองและผู้บังคับบัญชา แต่ตนเองไม่มีความถนัดหรือไม่เหมาะสม ก็ควรที่จะสละตำแหน่งนั้นและเสนอให้กับผู้ที่มีความถนัดและเหมาะสมกว่า เพื่อผลประโยชน์ของสถาบัน ดังนั้นครู-อาจารย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทุก ๆ ด้านรวมทั้งคุณธรรมด้วยเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและประเทศชาติ

8. ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ควรจะต้องร่วมกันพิจารณาการดำเนินงานของวิทยาลัยควบคู่กันไปกับการพัฒนาบุคลากร ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายเห็นความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจด้านเดียว คือ มุ่งที่จะทำการเปิดสอนรอบบายให้มากที่สุด จนกระทั่งไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เลย เวลานานไปจะเกิดผลเสียโดยรวมทั้งหมด คือครู-อาจารย์มีความรู้ล้าหลังไม่ทันต่อเหตุการณ์ของโลก ทำให้การสอนไม่มีคุณภาพ ผลผลิตคือนักเรียน-นักศึกษาก็ไม่ได้คุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงเห็นสมควรที่ผู้บริหารและอาจารย์จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างรีบด่วนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นคนที่มีความสามารถอันจะทำให้การสอนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนทำให้งานสถาบันและประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

9. จากผลการวิจัย ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ทำการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือร่วมมือเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากอยู่แล้วถึง 5 คำน และปฏิบัติน้อยอยู่เพียง 3 คำนเท่านั้น ส่วนครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นว่ามีการพัฒนาบุคลากรน้อยทุกคำนรวม 8 คำน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นขัดแย้งกันเป็นส่วนใหญ่ เพื่อไม่ให้ความคิดเห็นนี้เป็นต้นเหตุแห่งความแตกแยกระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ให้ทางไกลออกไปอีก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ควรจะต้องหันหน้าปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และวางแผนร่วมกัน พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบระเบียบที่ติดต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ
2. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ควรมีการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและวิชาชีพในสถาบันการศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

จากคำரா เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรประเภทอาจารย์ระดับต่าง ๆ ทั้งวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในต่างประเทศและภายในประเทศ ได้มีการตื่นตัวกันอย่างกว้างขวาง สาเหตุอันเนื่องมาจาก การพัฒนาทางด้านวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่มีเกิดขึ้นใหม่ ๆ พร้อมทั้งเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว การวิจัยทางการศึกษาทางด้านวิชาชีพเพื่อจะได้จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีมากขึ้น ตลอดจนความสนใจของอาจารย์ที่จะ

พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ของโลก เพื่อให้เป็นคนที่มีความสามารถและมี
คุณค่าบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรของชาติ จึงต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้ผลิตวิชาชีพโดยตรง
ควรจะต้องปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับ
หน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย