

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



บทนี้ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอเป็น 3 หัวข้อ คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์
- ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งขอเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้ คือ เพศ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในวิทยาลัย และ วุฒิทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 3, 4, 5 และ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	20	62.50	82	36.90	102	40.20
หญิง	12	37.50	140	63.10	152	59.80
รวม	32	100.00	222	100.00	254	100.00

จากตารางที่ 3 เห็นได้ว่ากลุ่มผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คือ ชาย ร้อยละ 62.50 หญิงร้อยละ 37.50 ส่วนกลุ่มอาจารย์ เป็นชายน้อยกว่าหญิง คือ ชาย ร้อยละ 36.90 หญิงร้อยละ 63.10 เมื่อคิดรวมทั้งสองกลุ่มแล้วเป็นชายน้อยกว่าหญิง คือ ชาย ร้อยละ 40.20 หญิง ร้อยละ 59.80

ตารางที่ 4 จำนวนผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30	0	0	48	21.60	48	19.00
31 - 40	4	12.50	69	31.10	73	28.70
41 - 50	19	59.40	73	32.90	92	36.20
51 - 60	9	28.10	32	14.40	41	16.10
รวม	32	100.00	222	100.00	254	100.00

จากตารางที่ 4 เห็นได้ว่าผู้บริหารในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากมีอายุอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมา มีอายุอยู่ในระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุที่น้อยที่สุดในระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และไม่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนกลุ่มอาจารย์มีอายุเรียงตามลำดับจากจำนวนมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ มีอายุอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และอายุอยู่ในระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วเรียงตามลำดับจากจำนวนมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ มีอายุอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 อายุอยู่ในระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และอายุอยู่ในระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10

ตารางที่ 5 จำนวนผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5	0	0	44	19.80	44	17.30
6 - 10	0	0	32	14.40	32	12.60
11- 15	4	12.50	39	17.60	43	16.90
16- 20	7	21.90	34	15.30	41	16.10
21 ปีขึ้นไป	21	65.60	73	32.90	94	37.00
รวม	32	100.00	222	100.00	254	100.00

จากตารางที่ 5 เห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนมากมีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และส่วนน้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ถัดไปคืออายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี และ 1-5 ปี ไม่มีเลย ส่วนกลุ่มอาจารย์ส่วนมากมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงไปตามลำดับ คือ มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 อายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วส่วนมากมีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงไปตามลำดับ มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60

ตารางที่ 6 จำนวนผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	17	53.10	79	35.60	96	37.80
6 - 10 ปี	4	12.50	34	15.30	38	15.00
11 - 15 ปี	2	6.30	44	19.80	46	18.10
16 - 20 ปี	5	15.60	28	12.60	33	13.00
21 ปีขึ้นไป	4	12.50	37	16.70	41	16.10
รวม	32	100.00	222	100.00	254	100.00

จากตารางที่ 6 เห็นได้ว่าส่วนมากผู้บริหารดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงไปตามลำดับ คือ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ค่าแรงตำแหน่งปัจจุบัน 21
ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ ค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11-15
ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ส่วนกลุ่มอาจารย์ส่วนมากค่าแรงตำแหน่งปัจจุบัน
อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงไปตามลำดับ ค่าแรง
ตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ค่าแรง
ตำแหน่งปัจจุบัน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ค่าแรงตำแหน่งระหว่าง
6-11 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ค่าแรงตำแหน่งระหว่าง 16-20 จำนวน
28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วส่วนมากค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน
96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงไปตามลำดับ คือ ค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง
11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี จำนวน
38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และค่าแรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 33
คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตารางที่ 7 จำนวนผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	1	3.10	2	0.90	3	1.20
ปริญญาโท	3	9.40	7	3.20	10	3.90
ปริญญาตรี	25	78.10	165	74.30	190	74.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	9.40	48	21.60	51	20.10
รวม	32	100.00	222	100.00	254	100.00

จากตารางที่ 7 เห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนมากมีวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงไปตามลำดับวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ส่วนอาจารย์ส่วนมากมีวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงไปตามลำดับวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 วุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วส่วนมากมีวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงไปตามลำดับมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตอนที่ 2 **ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง**
พร้อมทั้ง เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้านกรปฐมนิเทศ

ขอ	การปฐมนิเทศ	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N= 222		t
		\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	
7	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในวิทยาลัยของท่านได้พูดถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคุณธรรม และจริยธรรมเพียงใด	3.47	0.88	2.89	1.11	3.35**
8	ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแต่งกายเรียบร้อยของบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่การงานเพียงใด	3.88	0.66	3.41	1.00	3.42**
9	ผู้บริหารได้พูดเน้นให้อาจารย์เอาใจใส่ดูแลนักศึกษาเกี่ยวกับความประพฤติและการแต่งกายเพียงใด	4.56	0.67	4.35	0.79	1.63
10	ผู้บริหารของท่านได้แถลงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัย พร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความคิดเห็นความชอบและการลงโทษไว้ชัดเจนเพียงใด	3.91	0.69	3.49	1.08	2.96**
11	ผู้บริหารของท่านได้พูดและมีวิธีกระตุ้นให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาตนเองเพียงใด	3.97	0.90	3.29	1.04	3.90**
12	การปฐมนิเทศครอบคลุมเนื้อหาตามความต้องการของอาจารย์เพียงใด	3.47	0.80	2.96	1.08	3.17**

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	การประเมินผล	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N =222		t
		\bar{X}	S. D.	\bar{X}	S. D.	
13	หลังการประเมินผลได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไปเพียงใด	3.34	0.87	2.85	1.08	2.93**
	รวม	3.80	0.49	3.32	0.76	4.77**

** $p < .01$

จากตารางที่ 8 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 6 เรื่องได้แก่

7. การประเมินผลบุคลากรใหม่ในวิทยาลัยได้พูดถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม
8. ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแต่งกายเรียบร้อยของบุคลากร เพื่อนำปฏิบัติหน้าที่การงาน
10. ผู้บริหารได้แถลงนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัยพร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความคิดความชอบและการลงโทษไว้อย่างชัดเจน
11. ผู้บริหารได้พูดและมีวิธีการกระตุ้นให้อาจารย์มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง
12. การประเมินผลครอบคลุมเนื้อหาตามความต้องการของอาจารย์
13. หลังการประเมินผลได้มีการติดตามผลและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานต่อไป

นอกจาก 6 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงเรื่องเดียว คือ

9. ผู้บริหารได้พูดเน้นให้อาจารย์เอาใจใส่ดูแลนักศึกษาเกี่ยวกับความประพฤติและการแต่งกาย

พิจารณาโดยรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ ที่ปฏิบัติจริง อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นวาปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ในด้านการฝึกอบรมหรือ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อ	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N =222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการบ่อยเพียงใด	3.66	0.75	3.10	0.86	3.88**
15	ท่านเห็นว่ามีควมจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากเพียงใด	4.34	0.65	3.96	0.89	2.96**
16	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านได้เข้าไปร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีพศึกษาด้วยกันบ่อยเพียงใด	3.75	0.88	3.26	0.82	2.99**
17	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตรเพียงใด	3.72	0.89	3.35	0.83	2.23*
18	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัยเน้นทางอาชีพมากเพียงใด	4.00	0.95	3.59	0.95	2.28*
19	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยของท่านจัดขึ้นได้เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาบ่อยเพียงใด	2.94	0.72	2.69	1.01	1.70
20	หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและประเมินผลว่าบุคลากรสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้เพียงใด	2.94	0.98	2.62	0.99	1.72
	รวม	3.62	0.50	3.22	0.60	4.11**

** p < .01

* p < .05

จากตารางที่ 9 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 3 เรื่อง ได้แก่

14. การจัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการบ่อยครั้งในวิทยาลัย
15. ความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
16. การเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาด้วยกันบ่อยครั้ง

นอกจาก 3 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = \pm 1.96$) 2 เรื่อง ได้แก่

17. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตร

18. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการของวิทยาลัย เน้นทางด้านอาชีพ

นอกจาก 5 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 เรื่อง ได้แก่

19. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่วิทยาลัยจัดขึ้นได้เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมา

20. หลังจากการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการติดตามผลและประเมินผลว่าบุคลากรสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้

พิจารณาโดยรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติจริง อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ
คะแนนความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการ
สัมมนาทางวิชาการ

ข้อ	การสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N=222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21	การสัมมนาอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใดจัดใหม่ ขึ้นในวิทยาลัยของท่านบ่อยเพียงใด	2.69	1.00	2.58	0.89	0.60
22	เมื่อหน่วยศึกษานิเทศจัดให้มีการสัมมนา ทางวิชาการ วิทยาลัยของท่านใดส่ง อาจารย์ไปรวมบ่อยเพียงใด	4.03	1.00	3.44	1.06	3.10**
23	วิทยาลัยของท่านใดส่งอาจารย์ไปเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัย สังกัด กรมอาชีวศึกษาด้วยกันบ่อยเพียงใด	3.88	1.10	3.40	0.95	2.32*
24	การสัมมนาแต่ละครั้งผู้ดำเนินการเปิด โอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิด เห็นใดมากเพียงใด	3.47	0.92	3.31	1.01	0.93
25	วิทยาลัยของท่านใดนำผลจากการสัมมนา มาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานใดเพียงใด	3.50	0.98	3.16	0.91	1.86
26	หลังจากการสัมมนาแล้วใดติดตามผลและ ประเมินผลสม่ำเสมอเพียงใด	3.41	1.07	2.82	0.99	2.92**
	รวม	3.49	0.77	3.12	0.76	2.60**

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 2 เรื่อง ได้แก่

22. เมื่อหน่วยศึกษานิเทศก์ให้มีการสัมมนาทางวิชาการ วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรไปรวมบ่อย

26. หลังจากการสัมมนาทางวิชาการแล้วได้มีการติดตามผลและประเมินผลสม่ำเสมอ

นอกจาก 2 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = \pm 1.96$) มีอยู่ 1 เรื่อง คือ

23. วิทยาลัยได้ส่งอาจารย์ไปเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการกับกลุ่มวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาด้วยกันบ่อยครั้ง

นอกจาก 3 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอยู่ 3 เรื่อง ได้แก่

21. การสัมมนาอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้จัดให้มีขึ้นในวิทยาลัยบ่อยครั้ง

24. การสัมมนาแต่ละครั้ง ผู้ดำเนินการ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็น

25. วิทยาลัยได้นำผลจากการสัมมนาไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในด้านการสัมมนาทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย เช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.12 แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ
คะแนนความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการ
เผยแพร่วิชาการทางวิชาการ

ข้อ	การเผยแพร่วิชาการทางวิชาการ	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N = 222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
27	วิทยาลัยของท่านได้จัดพิมพ์หรือสรรหา วารสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่นมา มาใหม่บุคลากรอื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มากเพียงใด	3.81	0.82	3.03	1.61	4.77**
28	วิทยาลัยของท่านได้จัดรับวารสาร และ เอกสารทางวิชาการไว้อย่างเหมาะสม และเพียงพอเพียงใด	3.91	1.00	3.33	0.91	3.08**
29	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้ฝ่ายบริการ การศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ อาจารย์ในการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชา การเพียงใด	3.97	1.03	3.46	0.94	2.64**
30	วิทยาลัยของท่านได้จัดสรร เงินงบประมาณ สำหรับใช้จ่ายในการผลิตเอกสารทาง วิชาการ เพื่อประกอบการสอนเพียงใด	3.78	0.91	3.15	1.02	3.63**
31	วิทยาลัยของท่านได้สนับสนุนให้อาจารย์ ที่สอนในรายวิชาเดียวกัน รวมกันผลิต ตำราเพื่อใช้ในการสอนรายวิชานั้น ๆ เพียงใด	3.63	1.04	2.99	1.92	3.16**
32	เอกสารทางวิชาการที่อาจารย์ผลิตออก มา วิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้มีการ เผยแพร่ออกสู่บุคคลภายนอกเพียงใด	3.59	1.04	2.57	1.34	5.12**

** p < .01



ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร N = 32		อาจารย์ N=222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
33	วิทยาลัยของท่านส่งเสริมสนับสนุน อาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำไปลงในวารสารต่าง ๆ เพียง ใด	3.44	0.80	2.45	1.11	6.17 **
34	ผู้บริหารได้ให้ความสะดวกโดยการคิด ต่อกับบรรณาธิการวารสารต่าง ๆ เพื่อ ให้อาจารย์ในวิทยาลัยนำบทความทาง วิชาการไปลงในวารสารเพียงใด	2.81	0.90	2.27	1.09	3.14 **
	รวม	3.62	0.62	2.91	0.76	5.90 **

** $p < .01$

จากตารางที่ 11 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) ทุกเรื่องทั้ง 8 ข้อ

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 2.91 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ
คะแนนความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในการจัด
สัปดาห์ทางวิชาการ

ข้อ	การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
		N = 32		N = 222		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีงานนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงานทางวิชาการส่วนบุคคลภายนอกบ่อยเพียงใด	3.03	0.70	2.70	0.87	2.45*
36	การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการออกข่าวสารเชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการมากเพียงใด	3.16	0.95	2.63	0.94	2.92**
37	วิทยาลัยของท่านได้เชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์มากเพียงใด	3.03	0.86	2.46	0.90	3.52**
38	อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในกันเองบ่อยเพียงใด	2.88	0.87	2.38	0.97	2.97**
39	ผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านสนับสนุนและให้ความสะดวกในการจัดให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการภายในกันเองเพียงใด	3.53	1.14	2.72	1.14	3.77**
40	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดโดยการไปเยี่ยมชมมากเพียงใด	3.31	0.97	2.80	0.88	2.85**
	รวม	3.16	0.71	2.61	0.73	4.01**

** p < .01

* p < .05

จากตารางที่ 12 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริง ในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 5 เรื่อง ได้แก่

36. การจัดนิทรรศการแต่ละครั้งได้มีการออกข่าวสาร เชิญชวนบุคคลภายนอกให้มาเยี่ยมชมผลงานทางวิชาการ

37. วิทยาลัยได้เชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์

38. อาจารย์ในวิทยาลัยได้จัดให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในกันเอง

39. ผู้บริหารในวิทยาลัยสนับสนุนและให้ความสะดวกในการจัดให้มีการเสนอผลงานภายในกันเอง

40. บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสนใจงานนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด โดยการไปเยี่ยมชม

นอกจาก 5 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = \pm 1.96$) มีเพียงเรื่องเดียว คือ

35. วิทยาลัยได้จัดให้มีการนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการสู่บุคคลภายนอกบ่อยครั้ง

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 2.61 แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ
คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการ
ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ข้อ	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	ผู้บริหาร N = 32		อาจารย์ N = 222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
41	ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้นเพียงใด	4.31	0.74	3.72	1.04	4.00**
42	ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจไปเลือกเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยโดยไม่เพิ่มคุณสมบัติเพียงใด	4.03	0.60	3.51	1.08	4.05**
43	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปีมากเพียงใด	3.69	0.69	3.41	1.03	1.94
44	ผู้บริหารวิทยาลัยของท่านได้พิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้เพียงใด	4.09	0.78	3.46	1.00	4.18**
45	เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยของท่านไปศึกษาต่อมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นเพียงใด	3.03	1.15	2.87	1.00	0.74
46	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่านได้เพียงใด	4.03	0.78	3.46	1.00	3.57**
	รวม	3.86	0.44	3.41	0.73	4.97**

จากตารางที่ 13 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 4 เรื่อง ได้แก่

41. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น
42. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจไปเลือกเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยโดยไม่เพิ่มคณวุฒิ
44. ผู้บริหารวิทยาลัยได้พิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาตรงกับสายงานที่จะนำมาใช้
46. ผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิทยาลัย

นอกจาก 4 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีอยู่เพียง 2 เรื่อง ได้แก่

43. บุคลากรในวิทยาลัยได้แสดงความจำนงที่จะศึกษาต่อในแต่ละปี
45. เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยไปศึกษาต่อมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของ
คะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้าน
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ข้อ	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
		N = 32		N = 222		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
47	บุคลากรในวิทยาลัยของท่านได้มีการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานบ่อย เพียงใด	2.59	0.91	2.53	0.95	0.36
48	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน กระทำเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ของบุคลากร เพียงใด	3.41	0.91	2.74	1.03	3.81**
49	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน กระทำตามความต้องการของบุคลากร นั้น ๆ เพียงใด	3.53	1.08	3.06	1.11	2.31*
50	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานได้ กระทำเมื่อบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานมา เป็นระยะเวลาพอสมควรเพียงใด	3.19	1.18	2.77	0.99	1.89
51	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ของบุคลากรเป็นผลดีต่อการดำเนินงาน ของวิทยาลัยเพียงใด	3.88	0.83	2.98	1.20	5.35**
52	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ของบุคลากรแต่ละครั้งท่านเห็นว่ามี ความเหมาะสมเพียงใด	3.69	0.82	3.09	1.16	3.66**
53	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนิน งานของวิทยาลัยมากเพียงใด	3.66	0.87	3.05	1.19	3.52**
	รวม	3.42	0.72	2.89	0.84	3.84**

** p < .01

* p < .05

จากตารางที่ 14 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) 4 เรื่อง ได้แก่

48. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกระทำเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการของบุคลากร

51. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร เป็นผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย

52. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากรแต่ละครั้งมีความเหมาะสม

53. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานแต่ละครั้งได้กระทำเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย

นอกจาก 4 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = \pm 1.96$) เพียงเรื่องเดียว คือ

49. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานกระทำตามความต้องการของบุคลากรนั้น ๆ

นอกจาก 5 เรื่องนี้แล้ว กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอยู่เพียง 2 เรื่อง ได้แก่

47. บุคลากรในวิทยาลัยมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานบ่อยครั้ง

50. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานได้กระทำเมื่อบุคลากรนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานมานานพอสมควร

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปฏิบัติจริง อยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 2.89 แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนนความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการสังเกตเยี่ยมเยียน ปฏิบัติงาน และศึกษาวิธีการทำงาน

ข้อ	การสังเกตเยี่ยมเยียนปฏิบัติงานและศึกษาวิธีการทำงาน	ผู้บริหาร N = 32		อาจารย์ N=222		†
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
54	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้บุคลากรใหม่เรียนรูการทำงาน โดยการสอนรวมหรือทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มาแล้วเพียงใด	3.63	0.71	3.05	1.02	4.07**
55	เมื่ออาจารย์ในวิทยาลัยของท่านได้รับเชิญให้ไปบรรยาย ผู้บริหารใดแนะนำให้ อาจารย์ ผู้สนใจติดตามไปสังเกตการณ์ และเรียนรูงานเพียงใด	3.59	1.04	2.52	1.11	5.41**
56	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้บุคลากรไปเยี่ยมเยียนและดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ เพียงใด	3.72	0.81	2.77	0.97	6.04**
57	วิทยาลัยของท่านได้มีการประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่น ๆ เพียงใด	3.50	1.22	2.27	1.10	5.40**
58	วิทยาลัยของท่านได้จัดให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของบุคลากร เพียงใด	3.44	0.95	2.61	1.09	4.51**
59	เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยของท่านได้ไปศึกษางานกลับมาแล้วใดเสนอรายงานให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ เพียงใด	3.38	0.83	2.56	1.00	5.05**
	รวม	3.54	0.76	2.63	0.80	6.30**

**p < .01

จากตารางที่ 15 เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงในด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน คุมงาน และศึกษาวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) ทั้ง 6 เรื่อง

พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 6 เรื่อง อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 2.63 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มโดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ที่ปฏิบัติอยู่จริงรวมทุกด้าน

ลำดับ ที่	การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N=32		อาจารย์ N=222		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การปฐมนิเทศ	3.80	0.49	3.32	0.76	4.77**
2	การฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ	3.62	0.50	3.22	0.60	4.11**
3	การสัมมนาทางวิชาการ	3.49	0.77	3.12	0.76	2.60**
4	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.62	0.62	2.91	0.76	5.90**
5	การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	3.16	0.71	2.61	0.73	4.01**
6	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	3.86	0.44	3.41	0.73	4.97**
7	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การงาน	3.42	0.72	2.89	0.84	3.84**
8	การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษา วิธีการทำงาน	3.54	0.76	2.63	0.80	6.30**
รวม		3.60	0.41	3.02	0.56	6.79**

**p < .01

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว เห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ย 3.60
ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ย 3.02

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = \pm 2.58$) ทั้ง 8 คำน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยทั้ง 8 คำนดังนี้

คำนที่ 1 การปฐมนิเทศ

ผู้บริหาร : - ปัญหาและอุปสรรค

1. มีบุคลากรใหม่เข้ามาแต่ละปีน้อยและไม่พร้อมกัน จึงเป็นการยากที่จะจัดปฐมนิเทศได้พร้อมกัน (ความถี่ 12)
2. ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการปฐมนิเทศ จึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร (ความถี่ 5)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดพิมพ์เอกสาร ชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัยในการดำเนินงาน แทนการปฐมนิเทศ (ความถี่ 15)
2. ควรให้หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา เป็นผู้ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน รวมทั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยต่าง ๆ โดยไม่ต้องมีการปฐมนิเทศเป็นกลุ่มรวม (ความถี่ 8)

อาจารย์ : - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญในการปฐมนิเทศ (ความถี่ 25)

2. ไม่มีการติดตามผลหลังการปฐมนิเทศจึงทำให้หมดความสำคัญ (ความถี่ 17)
3. การปฐมนิเทศไม่ครอบคลุมเนื้อหาตามความต้องการของผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ (ความถี่ 8)
4. ไม่มีการวางแผนที่ดี จึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร (ความถี่ 5)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวางแผนไว้อย่างดี และแถลงนโยบายให้ชัดเจนพร้อมทั้งจัดพิมพ์เอกสารประกอบการปฐมนิเทศด้วย (ความถี่ 29)
2. ควรจัดวิทยากรที่เหมาะสมและมีวิทยุกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศ (ความถี่ 24)
3. ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศเป็นกลุ่มย่อยตามสายงานบ้าง (ความถี่ 18)
4. ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกปี (ความถี่ 7)

ด้านที่ 2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหาร - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดการสนับสนุนค่านงบประมาณ (ความถี่ 21)
2. ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (ความถี่ 10)
3. ระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยทำให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้ครอบคลุมเนื้อหาเท่าที่ควร (ความถี่ 7)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ (ความถี่ 25)
2. ควรจัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ (ความถี่ 16)
3. ควรมีค่ารำคู่มือประกอบการฝึกอบรม (ความถี่ 8)
4. ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม (ความถี่ 5)

อาจารย์ - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (ความถี่ 25)
2. ความไม่พร้อมเกี่ยวกับค่านสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ (ความถี่ 17)
3. ชั่วโมงสอนมากไปทำให้ไม่มีเวลาในการฝึกอบรม (ความถี่ 15)
4. ขาดทุนทรัพย์ในการเข้ารับการฝึกอบรม (ความถี่ 4)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีค่าวัสดุและวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพประกอบการฝึกอบรม เพื่อให้ความสะดวกในการปฏิบัติการ (ความถี่ 29)
2. ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมเพื่อจะได้ครอบคลุมเนื้อหา (ความถี่ 18)
3. ควรจัดวิทยากรที่เหมาะสมและเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ โดยเฉพาะ (ความถี่ 15)
4. ควรลดชั่วโมงสอนลงเพื่อจะได้มีเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมบ้าง (ความถี่ 12)
5. ควรจัดฝึกอบรมทุกสาขาและพยายามจัดให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมได้ทั่วถึงทุกคน (ความถี่ 8)
6. ควรขอความร่วมมือจากบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ในการจัดหาเครื่องมือและวิทยากรโดยวิทยาลัยเป็นผู้จัดหางบประมาณ (ความถี่ 5)
7. หลังการฝึกอบรมแล้วควรนำความรู้มาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานที่สนใจ แต่ไม่มีโอกาสเข้าอบรม (ความถี่ 3)
8. ควรจัดฝึกอบรมในช่วงปิดภาคเรียนภาคละ 1 ครั้ง (ความถี่ 2)

ด้านที่ 3 การสัมมนาทางวิชาการ

- ผู้บริหาร - ปัญหาและอุปสรรค
1. ขาดวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพต่าง ๆ โดยตรง (ความถี่ 9)
 2. ไม่มีเวลาพอเพราะอาจารย์มีชั่วโมงสอนมากถึง 2 ผลิตและสอน สัปดาห์ละ 6 วัน (ความถี่ 8)
- ข้อเสนอแนะ
1. ควรมีโครงการและงบประมาณที่แน่นอน (ความถี่ 12)
 2. ควรจัดหาวิทยากรที่มีความรู้และชำนาญให้สอดคล้องกับสาขาวิชานั้น ๆ (ความถี่ 5)
 3. ควรให้หน่วยศึกษานิเทศก์เป็นเจ้าของเรื่องในการดำเนินงาน โดยตรง (ความถี่ 2)
- อาจารย์ - ปัญหาและอุปสรรค
1. ขาดการสนับสนุนค่านางงบประมาณ (ความถี่ 18)
 2. ไม่มีเวลาพอเพราะต้องสอนถึงสองผลิต สัปดาห์ละ 6 วัน (ความถี่ 12)
 3. ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพโดยตรง (ความถี่ 5)
 4. เนื้อหาสัมมนาไม่สอดคล้องกับวิชาชีพ (ความถี่ 4)
 5. อาจารย์ที่ไปสัมมนาเมื่อกลับมาแล้วมักจะสอนไม่ทันตามหลักสูตร (ความถี่ 2)
 6. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และ เครื่องมือไม่พร้อม (ความถี่ 1)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสัมมนา (ความถี่ 21)
2. ควรจัดหาวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรง (ความถี่ 17)
3. ควรจัดสัมมนาในระหว่างปีภาคเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ความถี่ 12)
4. ควรหมุนเวียนสับเปลี่ยนเนื้อหาเพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนากันทั่วทุกคน (ความถี่ 5)
5. ควรจัดเนื้อหาสัมมนาให้สอดคล้องกับวิชาชีพ (ความถี่ 2)

ด้านที่ 4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผู้บริหาร - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดเอกสาร คำร่ววิชาชีพเพื่อใช้ในการค้นคว้า (ความถี่ 15)
2. ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านนี้โดยตรง (ความถี่ 10)
3. อาจารย์ไม่มีนิสัยรักการเขียนอย่างแท้จริง (ความถี่ 5)
4. อาจารย์ไม่มีเวลาพอเพราะต้องสอนสองผลัด (ความถี่ 3)

- ข้อเสนอแนะ

1. ทางกรมฯ ควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม (ความถี่ 11)
2. ควรมีนโยบายสนับสนุนและพิจารณาความดีความชอบสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ผลิตเอกสารทางวิชาการอย่างแท้จริงเพื่อเป็นการให้กำลังใจ (ความถี่ 8)
3. ควรจัดให้มีการอบรมทางด้านวิชาการเพื่อแนะแนวทางในการผลิตเอกสารทางวิชาการให้มากขึ้นอีกในระหว่างปีภาคเรียน (ความถี่ 5)

อาจารย์ : - ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดเอกสาร และตำราวิชาชีพเพื่อใช้คนควา (ความถี่ 21)
2. ขาดการจัดสรรงบประมาณ (ความถี่ 15)
3. ขาดบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในคานนี้โดยตรง (ความถี่ 10)
4. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนและไม่กระตุ้นให้เผยแพร่ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย (ความถี่ 4)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีนโยบายสนับสนุนและพิจารณาความดีความชอบตอบแทนผู้ที่ทำหน้าที่ผลิตเอกสารทางวิชาการอย่างแท้จริง (ความถี่ 19)
2. ควรลดชั่วโมงสอนลงบ้างเพื่อจะได้มีเวลาผลิตเอกสารทางคานวิชาการ (ความถี่ 11)
3. ควรจัดให้มีฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัยเพื่อให้บริการเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง (ความถี่ 8)

คานที่ 5 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ผู้บริหาร : - ปัญหาและอุปสรรค

1. ไม่มีเวลาเพราะอาจารย์มีชั่วโมงสอนมากทั้ง 2 ผลัก (ความถี่ 10)
2. ไม่ได้รับการสนับสนุนทางคานเครื่องมือ อุปกรณ์รวมทั้งส่วนประกอบอื่น ๆ ในการจัด (ความถี่ 5)
3. สถานที่ไม่พร้อม (ความถี่ 2)



- ข้อเสนอแนะ
- 1. ควรจัดให้มีงบประมาณส่งเสริมค่าน้ำโดยเฉพาะ (ความถี่ 7)
- 2. ควรมีโครงการต่อเนื่องกันเป็นการถาวร (ความถี่ 5)
- 3. ทางกรมฯ ควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ (ความถี่ 3)

- อาจารย์ :
- ปัญหาและอุปสรรค
 - 1. ขาดงบประมาณ (ความถี่ 23)
 - 2. ขาดการสนับสนุน ทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์รวมทั้งสิ้นประกอบอื่น ๆ ในการจัด (ความถี่ 10)
 - 3. ไม่พร้อมในด้านบุคลากรเพราะต้องสอน 2 ชุด และมีชั่วโมงสอนมาก (ความถี่ 8)

- ข้อเสนอแนะ
- 1. ควรจัดให้มีงบประมาณเพื่อส่งเสริมค่าน้ำโดยเฉพาะ (ความถี่ 18)
- 2. หน่วยงานที่เทศักควร เป็นเจ้าของเรื่อง เสนอแนะโครงการในการจัดทำให้แก่วิทยาลัย (ความถี่ 7)
- 3. ควรจัดตอนปิดภาคเรียนปีละ 1 ครั้ง (ความถี่ 4)
- 4. ควรจัดตอนปิดภาคเรียนเทอมละ 1 ครั้ง (ความถี่ 2)

ค่าน้ำ 6 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

- ผู้บริหาร :
- ปัญหาและอุปสรรค
 - 1. ถ้ามีผู้ลาศึกษาต่อเต็มเวลามากจะมีผลกระทบกระเทือนต่อวิทยาลัย เพราะขาดกำลังคน (ความถี่ 15)
 - 2. การที่มีผู้ไปศึกษาต่อไม่เต็มเวลาอาจทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง เพราะต้องรีบร้อนในการเดินทางไปกลับ (ความถี่ 10)

3. ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา แต่สอบเข้าศึกษาข้อไม่ได้ ส่วนผู้ที่
ไม่ได้รับอนุญาต กลับสอบได้ จึงก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวาย
เนื่องจากแลกเปลี่ยนกันไม่ได้ (ความถี่ 7)

- ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยควร เปิดสอนนอกเวลา เพื่อเปิด
โอกาสให้บุคลากรไปเรียนได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อวิทยาลัย
(ความถี่ 9)

อาจารย์ :

- ปัญหาและอุปสรรค

1. มีชั่วโมงสอนมาก ไม่สามารถจะลาไปเรียนเป็นบางเวลาได้
(ความถี่ 32)
2. ผู้บริหารไม่อนุญาต เพราะขาดกำลังคนทำหน้าที่สอนแทน
(ความถี่ 10)
3. สอบเข้าไม่ได้ (ความถี่ 8)

- ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย ควร เปิดสอนนอกเวลา เพื่อให้
โอกาสอาจารย์ไปศึกษาต่อได้โดยสะดวก (ความถี่ 25)
2. ควรกำหนดอัตราการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยอย่าง
ยุติธรรมและทั่วถึง (ความถี่ 18)
3. ควร เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจ ไม่ควร
จำกัดให้ตรงกับสาขาที่สอนอยู่เท่านั้น (ความถี่ 14)

ตอนที่ 7 การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

- ผู้บริหาร :
- ปัญหาและอุปสรรค
 1. ไม่มีอัตรา (ความถี่ 12)
 2. ถ้าโยกย้ายสับเปลี่ยนบ่อย และได้บุคลากรไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่มี ความถนัด จะเป็นผลเสียแก่วิทยาลัย (ความถี่ 10)
 3. อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยที่มีการสอนรอบบายมากไม่ชอบโยกย้าย ไปอยู่วิทยาลัยที่มีการสอนรอบบายน้อย (ความถี่ 8)
 - ข้อเสนอแนะ
 1. ควรให้บุคลากรที่จะได้รับการแต่งตั้งได้เรียนรู้การปฏิบัติงานใน ตำแหน่งใหม่ล่วงหน้าก่อนจนเกิดความพร้อม (ความถี่ 9)
 2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ควรให้ตรงกับสายงานหรือคุณสมบัติ ของบุคลากรนั้น ๆ (ความถี่ 5)
- อาจารย์ :
- ปัญหาและอุปสรรค
 1. ผู้บริหารไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การงาน จึงทำให้ขาดการพัฒนาในค่านนี้ (ความถี่ 14)
 2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มักกระทำกันตามระบบ พวกพ้อง มากกว่าความเหมาะสม (ความถี่ 11)
 - ข้อเสนอแนะ
 1. ผู้บริหาร ควรมีอุดมการณ์ที่แน่นอน รักความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย หรือประเทศชาติแทนที่จะเห็นแก่พวกพ้องอย่างเดียว (ความถี่ 10)
 2. ไม่ควร เน้นปริมาณมากกว่าความถนัดหรือความสามารถ ควรพิจารณา ควบคู่กันไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม (ความถี่ 7)

ตอนที่ 8 การสังเกต เยี่ยมเยียน คูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน

ผู้บริหาร :

- ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดงบประมาณ (ความถี่ 12)
2. อาจารย์ไม่มีเวลาพอ เพราะมีงานสอนมากอยู่แล้วทั้ง 2 ผลิต
สัปดาห์ละ 6 วัน (ความถี่ 10)
3. ขาดความสนใจอย่างแท้จริง (ความถี่ 2)

- ข้อเสนอแนะ

1. ทางกรมฯ ควรจัดงบประมาณไว้ให้เหมาะสม (ความถี่ 9)
2. ก่อนไปสังเกตเยี่ยมเยียน คูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ควรมีการวางแผนล่วงหน้าไว้อย่างดี เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามเป้าหมาย
มิใช่ไปเพื่อความสนุกสนานอย่างเดียว (ความถี่ 5)

อาจารย์ :

- ปัญหาและอุปสรรค

1. ขาดงบประมาณ เบิกค่าใช้จ่ายไม่ได้ (ความถี่ 22)
2. ไม่มีเวลาพอ เพราะมีงานสอนมากสัปดาห์ละ 6 วัน (ความถี่ 19)
3. การทำหนังสือขออนุญาตจากกรมฯ เพื่อการนี้ล่าช้ามากทำให้เสีย
เวลา และเกิดความเบื่อก่อนที่จะดำเนินการ (ความถี่ 14)

- ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดงบประมาณเพื่อการนี้ให้มากขึ้นหรือเบิกค่าใช้จ่ายได้
(ความถี่ 27)
2. ทางวิทยาลัยควรมีการประชุมสัมพันธ์อย่างดีโดยมีการรายงานข่าว
ประจำวัน หรือรายการคูงาน เยี่ยมชม ให้ทุกคนในวิทยาลัยทราบ
โดยทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ (ความถี่ 22)

3. ทางวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรไปเยี่ยมชม เยี่ยม คุงาน การปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานต่าง ๆ ทุกสาขาวิชาให้มาก เพื่อจะได้้นำประสบการณ์
ใหม่ ๆ มาช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางค่านวิชาการแก่ครู-
อาจารย์และวิทยาลัย (ความถี่ 11)