



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมทักษะทางด้านอาชีพในระดับต่าง ๆ ปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้กล่าวถึงนโยบายการอาชีวศึกษาไว้ว่า "ต้องเร่งปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนวิชาชีพให้เบ็ดเสร็จในตัวเอง โดยมุ่งให้เป็นการศึกษาที่เหมาะสมกับอาชีพอิสระและสนองตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง รวมทั้งเร่งผลิตและปรับปรุงคุณภาพของครูอาชีวศึกษาให้ประสานและสอดคล้องกันระหว่างหน่วยผลิตและหน่วยใช้"¹

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพ อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาอบรม และ กำหนดความมุ่งหมายไว้แน่นอน หรือดำเนินการแบบนอกระบบโรงเรียน เช่น เรียนรู้จากพ่อแม่ จากการฝึกงาน ทำงานในโรงงาน จากการแนะนำ อบรม ส่งเสริมจากหน่วยงานเอกชนหรือราชการ เป็นต้น² การอาชีวศึกษาโดยแท้จริงแล้วมิได้อยู่เพียงในขอบข่ายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ที่ใดมีการประกอบอาชีพที่นั้นจะมีการอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะอาชีวศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมอย่างหนึ่งของสมาชิกในครอบครัว ในสังคมต้องรู้จักสัมมาอาชีพ³ โดย

¹กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "วัตถุประสงค์และนโยบายการอาชีวศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)", 2525. หน้า 1. (อัครสำเนา).

²วิเวก ปางพุฒิพงศ์, "การอาชีวศึกษา," ใน งานหอคุณุณพระราชนาน กรมอาชีวศึกษา 22 ตุลาคม 2522 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สารพัดช่างพระนคร, 2522), หน้า 14.

³สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, จุดยืนและทิศทางการศึกษาไทย (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 170.

ชนชาติคนเราเกิดมาจะต้องรู้จักเรียนรู้เพื่อการอยู่รอดทั้งนั้น ฉะนั้นเรื่องการศึกษาจึงมีมาตั้งแต่มนุษย์เกิดขึ้น ดังนั้นการประกอบอาชีพของพลเมืองจึงเป็นพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่จะต้องมี การฝึกอบรม ถ่ายทอดวิชาชีพสืบเนื่องกันมาทุกยุคทุกสมัย

สังคมประเทศไทยแต่เดิมเป็นสังคมเกษตรกรรม การถ่ายทอดวิชาชีพดำเนินไปโดยบิดามารดา หรือคนในกลุ่ม เช่น การจักสาน ล่าสัตว์ ทอผ้า ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ อาชีพเหล่านี้ไม่ต้องเข้าโรงเรียน เด็กเมื่อเจริญเติบโตก็ศึกษาหาความชำนาญจากบุคคลดังกล่าวในท้องถิ่นนั้น ๆ ต่อมาการอุตสาหกรรมเริ่มมีขึ้นและกำลังเจริญก้าวหน้า การศึกษาวิชาชีพก็มีความสำคัญขึ้นตามลำดับในสังคมอุตสาหกรรม ระบบงานอุตสาหกรรมทันสมัย มีการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก การศึกษาวิชาชีพจะไข้แผนผังเดิมไม่ได้ จึงมีการสอนวิชาชีพในโรงเรียน ในโรงงานอุตสาหกรรม¹

ในปี พ.ศ. 2411 ได้มีการเริ่มจัดการศึกษาวิชาชีพเป็นแบบแผนขึ้นโดยจำแนกเป็น 3 พวก คือ หัตถกรรม กสิกรรม และ คฤหกิจ (การเรือน) โดยบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2411² ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 จึงมีโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรกเกิดขึ้น คือ โรงเรียนพาณิชย์การวัดมหาพฤฒาราม³ จากนั้นก็ตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาต่าง ๆ ขึ้นมากมาย

หลังจาก พ.ศ. 2480 เป็นต้นมา ได้เปิดโรงเรียนอาชีวศึกษาขึ้นทั่วราชอาณาจักร

¹ หนู แสงศักดิ์ และ ชูใจ ศรีรัตน์, รวมบทความอาชีวศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร, 2517), หน้า 2.

² กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารกรมวิชาการพัฒนาทางการศึกษาฉบับที่ 1 ความเป็นมาของแผนการศึกษาชาติ (พระนคร: มงคลการพิมพ์, 2504), หน้า 21.

³ ทัศนีย์ แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาบริหารการศึกษามัธยมศึกษา วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 3.

ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 กระทรวงธรรมการได้ยุบกรมศึกษาธิการ¹ แล้วตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และ กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ กล่าว คือ กรมอาชีวศึกษาอยู่ในกรมวิชาการนี้ ต่อมา พ.ศ. 2484 เห็นว่ากรมวิชาการมีภาระทางด้านจัดอาชีวศึกษามาก จึงได้เปลี่ยนชื่อ เป็นกรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2484 ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน ทะเบียนการสอบไล่และการออกประกาศนียบัตร² การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาจึงได้เริ่มขึ้น

กรมอาชีวศึกษากำลังเจริญก้าวหน้า ก็พอดีในช่วงนั้นเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา การศึกษาได้รับการกระทบกระเทือนมาก โรงเรียนได้รับภัยพิบัติจากสงครามทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาต้องยุบเลิกไปหลายแห่ง เพราะไม่มีนักเรียน หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง โรงเรียนอาชีวศึกษาไม่มีผู้เรียน ทำให้ต้องปรับปรุงหลักสูตรใหม่เพื่อให้สามารถเรียนต่อในระดับสูงได้ ในยุคนี้ได้พัฒนาการอาชีวศึกษาใหม่ ทางประเทศเข้ามาจับบทบาทช่วยเหลืออย่างมาก ทั้งทางด้านเครื่องมือ และส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วย มีการเลื่อนฐานะสูงขึ้นเป็นวิทยาลัย และขยายการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบันบางส่วนแยกหน่วยงานจากกรมอาชีวศึกษาตั้ง เป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ³

¹ยาใจ อุณจิตต์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 4.

²กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, หนังสือที่ระลึกงานทอดกฐินพระราชทานกรมอาชีวศึกษา 22 ตุลาคม 2522 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2522), หน้า 111.

³ทัศนาศาสตร์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำ...." หน้า 3-4.

ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา แบ่งแยกหมวดวิชาชีพออกเป็น 5 หมวดใหญ่ ๆ คือ¹

1. หมวดวิชาชีพ ประเภทวิชาเกษตรกรรม ได้แก่ งานทางด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร ฯลฯ
2. หมวดวิชาชีพ ประเภทวิชาคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหาร และโภชนาการ เสื้อผ้า และเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป
3. หมวดวิชาชีพ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานทางด้านช่างต่าง ๆ ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างวิทยุ และโทรคมนาคม ฯลฯ
4. หมวดวิชาชีพ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านค้าขาย บัญชี เลขานุการ
5. หมวดวิชาชีพ ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ หนัง โลหะ งานทอ โลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา ฯลฯ

การอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนมาก ในแผนการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2520 ได้ระบุไว้ว่า "รัฐพึงสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง และให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในรูปแบบที่จัดให้ผสมผสานเข้าไว้ในการศึกษาทุกระดับ และจัดเป็นเอกเทศตามความจำเป็น ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นความรู้ ความสามารถ ด้านเกษตรกรรม และ

¹กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2520 (กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2520), หน้า 4.

อุตสาหกรรมที่สนับสนุนการ เกษตร เป็นสำคัญ"¹

ระบบอาชีวศึกษาแต่เดิมไม่ยืดหยุ่นเท่าที่ควร และไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาคหาความรู้ของคนทั้งในและนอกวัยเรียน โดยเฉพาะผู้ที่กำลังประกอบอาชีพแต่ต้องการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงในหน้าที่ของตนหรือให้ได้คุณวุฒิสูงขึ้นเพื่อนำไปเปลี่ยนงานอาชีพได้ ค่านิยมของคนในเรื่องการทำงานอาชีพ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เห็นได้ชัดก็คือ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานหลังจากจบการศึกษาแต่ละระดับแล้ว แม้กระทั่งนักเรียนอาชีวศึกษาก็ต้องการศึกษาจนถึงขั้นสูงสุดเท่าที่ระบบการศึกษาจะจัดให้ อีกสาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากความไม่มั่นใจในความสามารถของตนและขาดประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจรวมทั้งทุนทรัพย์ในการลงทุน จึงมุ่งเรียนให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับการที่ราคาวุฒิให้สูงขึ้นอีก เมื่อเขาทำงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ปรัชญาอาชีวศึกษาที่มีอยู่ไม่มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพ (Work Oriented education) และการจัดหาหลักสูตรก็ไม่มุ่งให้จบในตนเองอย่างแท้จริง อีกทั้งความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐที่ผลิตช่างฝีมือ และวงการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคเอกชนยังมีน้อย เป็นผลให้นักเรียนประสบปัญหาในการฝึกงาน ในสถานที่ประกอบการทำให้ขาดประสบการณ์และฝีมือไม่ได้มาตรฐาน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงไม่รู้อย่างไรในการติดต่องาน และประสบการณ์ที่ได้รับมักไม่ตรงกับความต้องการของตลาดเป็นผลให้โอกาสในการหางานเป็นไปได้ยาก²

ซึ่งต่อมาได้มีนโยบายสนับสนุนการอาชีวศึกษาอีก ในสมัย พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ได้วางนโยบายการศึกษา ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันศุกร์ที่ 28

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ยูไนเท็ดโปรดักชัน, 2520), หน้า 7-8.

² กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "การศึกษาเชิงประเมินผลโครงการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)," 2514, หน้า 1-2 (เอกสารอัครสาเนา).

มีนาคม พ.ศ. 2523 สนับสนุนการอาชีวศึกษาไว้ในข้อ 7.3 ว่า "การอาชีวศึกษาจะพัฒนา รูปแบบและจัดระบบการประสานงานของสถาบันอาชีวศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐบาล และ ภาคเอกชน"¹ และในปีเดียวกันจากรายงานประจำปีของกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่สำคัญของกรมอาชีวศึกษา คือ

1. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 ประเภท คือ เกษตรกรรม คหกรรม ช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม และ ศิลปหัตถกรรม ในระดับวิชาชีพ ระดับเทคนิค ระดับฝึกหัดครู และหลักสูตรระยะสั้น
2. ให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชน และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่หน้าที่คล้ายคลึงกัน²

จากนโยบายทั้งของรัฐบาลและกรมอาชีวศึกษาดังกล่าวมาแล้ว จึงได้ช่วยแก้ไข ปัญหาและสนับสนุนการอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้เองจะเห็นได้ว่า อาชีวศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของชาติจะต้องมีการพิจารณาดำเนินการโดยถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งบางประเทศถือเป็นความสำคัญอันค้ำสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับเสียอีก³

ในการที่จะดำเนินงานทางด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และให้ประสบความสำเร็จ

¹กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, "นโยบายการศึกษาของรัฐบาล" รายงานประจำปี กรมอาชีวศึกษา 2523 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2524), หน้า 6.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

³ชญุ แสงศักดิ์, "การอาชีวศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของชาติ," การศึกษาเพื่อแรงงานและอาชีพ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช, 2521), หน้า 65.

สำเร็จตามเป้าหมายของรัฐบาลและกรมอาชีวศึกษานั้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ผู้นำหรือผู้บริหารวิทยาลัยและคณะอาจารย์ ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ดังเช่น พันธ์ หันนาคินทร์ กล่าววาทกิจกรใด ๆ ก็ตามจะดำเนินไปได้ด้วยดีก็เพราะมีผู้ดำเนินกิจการนั้น ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายได้โดยถูกต้องและรวดเร็ว เปรียบเสมือนการเดินเรือก็จะต้องมีบุคคลคอยดูแลในท้องที่ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เรือเคลื่อนที่ ไปได้นั้นได้ทำหน้าที่ของตัวเองให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดการเคลื่อนที่ไปตามความต้องการได้¹

นอกจากผู้นำหรือผู้บริหารแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ "การพัฒนาบุคลากร" เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมทุก ๆ อย่างในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ แนวคิด เพื่อให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การงาน และสถาบันนั้น ๆ

บุญโญ สาคร กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรระไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด"²

เนื่องด้วยวิทยาลัยที่สังกัด กรมอาชีวศึกษามีทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน แยกย้ายกันตามวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคถึง 128 แห่ง³ บุคลากรเหล่านี้

¹พันธ์ หันนาคินทร์, หลักการบริหาร โรงเรียน (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2513), หน้า 1

²บุญโญ สาคร, "การพัฒนาบุคคล", หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 161-162.

³กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานเบื้องต้นการสำรวจจำนวนข้าราชการครูอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2524, หน้า 1-18. (เอกสารอัครสำเนา).

นี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากนักน้อย เช่น ปัญหาเรื่องภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกัน อาจก่อปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้เมื่อทำงานร่วมกัน ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนวิทยาการทางด้านอาชีวศึกษาได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้านั้น ซึ่งจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตนเองและการงานใหม่ประสิทธิภาพก็ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจเกิดจากปัญหาอื่น ๆ เช่น ความสามัคคี ทศนคติ ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของกรมอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง เป็นต้น

ปัญหาดังกล่าว เป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับบุคลากรและเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรีบด่วน กล่าวโดยสภาพการปฏิบัติที่แท้จริงแล้วในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษายังมีน้อย โดยเฉพาะแม่ข่ายในกรุงเทพมหานคร ซึ่งคิดว่าเห็นจะไม่น่าจะมีปัญหาเพราะอยู่ในส่วนกลาง ซึ่งมีความพร้อมในหลายด้านและมีข้อได้เปรียบมากกว่าในส่วนภูมิภาค แต่ตามสภาพที่แท้จริงแล้วหาเป็นเช่นนั้นไม่ เพราะวิทยาลัยที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครล้วนแต่มีปัญหาต่าง ๆ ที่คล้ายกับส่วนภูมิภาค หรืออาจมีปัญหามากกว่าเสียอีก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในกรุงเทพมหานครล้วนแต่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระชั้นชิด สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาและอิทธิพลต่อตัวสถาบัน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและพิจารณาเห็นสมควรว่า น่าจะได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อเป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวทางที่จะช่วยให้ทราบปัญหา และช่วยแก้ไขปัญหาดังนั้นได้ อีกทั้งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริง ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษาถึงการพัฒนาบุคลากร 8 ด้าน ตามที่ อรรถพันธ์ กุลประภา¹ ได้กล่าวไว้ คือ การประชุม คณะกรรมการ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และการสังเกต เยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้น ได้แก่ผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 13 แห่ง

¹อรรถพันธ์ กุลประภา, "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 18.

ขอตกลง เบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ ไม่พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ วุฒิ อายุราชการ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของบุคลากร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบถึง การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงของ
ผู้บริหาร และ อาจารย์ ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยตรง
ในการปรับปรุงแก้ไขเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิทยาลัย
3. ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของกรม
อาชีวศึกษา ในการจัดโครงการอบรมแก่ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเรื่อง
ของการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมวิธีพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามของคำบางที่ใช่ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการในวิทยาลัย สังกัดกรม
อาชีวศึกษา

ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลดำเนินการบริหารกิจการของ
วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประจำ และมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการในการบริหารกิจการของวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำ ทั้งวิชาชีพ วิชาสามัญ และวิชาสัมพันธ์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล¹ ทั้งทางด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลิตผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา หมายถึง วิทยาลัยที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับ ป.วช. ถึงระดับ ป.วส. ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา ที่เปิดสอนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ก. กลุ่มตัวอย่างประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารการศึกษาและอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ

¹Frederick Harbison, and Charles A. Myers, Education, Manpower, and Economic Growth (New York : McGraw-Hill Book Company, 1964), p.33.

Yamane Taro¹

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่างประชากร
N = จำนวนประชากรทั้งหมด
e = ค่าความผิดพลาด = .05

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะ แบบสอบถามประกอบด้วย (1) แบบตรวจสอบ (Check list) (2) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating -Scale) พร้อมทั้งคำถามปลายเปิด (Open-ended)

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย นิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงลำดับขั้น การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะเสนอในรูปแบบตาราง และ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ส่วนสุดท้าย เป็นบรรณานุกรม และ ภาคผนวก