

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบวิเคราะห์เอกสาร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในตารางที่ 3

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร นำเสนอในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร นำเสนอในตารางที่ 9

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญ จำแนกและเรียบเรียงรายการข้อมูลและประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

สถานภาพ	ผู้บริหาร N=95		ครู-อาจารย์ n=297		รวม n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	51	53.68	115	38.72	166	42.35
หญิง	44	46.32	182	61.28	226	57.65
2. อายุ						
21-30 ปี	0	0.00	51	17.17	51	13.01
31-40 ปี	2	2.10	81	27.27	83	21.17
41-50 ปี	68	71.58	122	41.08	190	48.47
51-60 ปี	25	26.32	43	14.48	68	17.35
3. ตำแหน่ง						
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	16	16.84	0	0.00	16	4.08
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา	79	83.15	0	0.00	79	20.15
ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน	0	0.00	297	93.99	297	75.77
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่						
ในตำแหน่งปัจจุบัน						
น้อยกว่า 6 ปี	35	36.84	51	17.17	86	21.94
6-10 ปี	28	29.48	60	20.20	88	22.45
11-15 ปี	16	16.84	53	17.85	69	17.60
16-20 ปี	9	9.47	63	21.21	72	18.37
มากกว่า 20 ปี	7	7.37	70	23.57	77	19.64
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00	23	7.74	23	5.87
ปริญญาตรี	53	55.79	218	73.40	271	69.13
ปริญญาโท	42	44.21	56	18.86	98	25.00
ปริญญาเอก	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.65 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.35 เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารเป็นเพศชายมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.68 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.32 กลุ่มครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.28 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.72

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.47 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.17 และมีอายุระหว่าง 21-30 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.01 เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.58 รองลงมามีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.32 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.10 กลุ่มครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.08 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.48

ด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.77 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.15 และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.08

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน(ในสถานศึกษาที่กำลังปฏิบัติงานอยู่)อยู่ระหว่าง 6-10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.45 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.94 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 11-15 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.60 เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารมีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.48 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยที่สุดมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.37 กลุ่มครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.57 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.21 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.17

ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.13 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.00 และวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.87 เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.79 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.21 กลุ่มครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.40 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.86 และวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.74

ส่วนที่ 2

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ผู้บริหาร N=95 จำนวน ร้อยละ		ครู-อาจารย์ n=297 จำนวน ร้อยละ		รวม n=392 จำนวน ร้อยละ	
1. การสำรวจความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา						
- มีการปฏิบัติ	67	70.53	209	70.37	276	70.40
- ไม่มีการปฏิบัติ	28	29.47	88	29.63	116	29.60
	(N=67)		(n=209)		(n=276)	
2. ผู้รับผิดชอบในการสำรวจความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา คือ						
- คณะกรรมการบริหารสถาน ศึกษา	29	43.28	55	26.32	84	30.43
- ผู้บริหารสถานศึกษา	52	77.61	163	77.99	215	77.90
- หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา	39	58.21	101	48.33	140	50.72
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	12	17.91	27	12.92	39	14.13

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ผู้บริหาร N=95 จำนวน ร้อยละ	ครู-อาจารย์ n=297 จำนวน ร้อยละ	รวม n=392 จำนวน ร้อยละ
--	-----------------------------------	--------------------------------------	------------------------------

3. วิธีการวิเคราะห์ความต้องการ

จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล ของสถานศึกษา คือ

- การสำรวจความคิดเห็นของ

บุคลากร

47 70.15 131 62.68 178 64.49

- วิเคราะห์หน้าที่ตำแหน่งและ

ปริมาณงาน

52 77.61 137 65.55 189 68.48

- การศึกษาผลการประเมินการ

ปฏิบัติงาน

23 34.33 84 40.19 107 38.77

- ศึกษาจากมาตรฐานในการ

ปฏิบัติงาน

16 23.88 79 37.80 95 34.42

- การสังเกตการปฏิบัติงาน

27 40.39 87 41.63 114 41.30

- การเสนอแนะของคณะ

กรรมการบริหารสถานศึกษา

12 17.91 68 32.54 80 28.99

4. ข้อมูลที่สถานศึกษาใช้ในการ

สำรวจความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ได้แก่

- นโยบายของกรมอาชีวศึกษา

46 68.66 158 75.60 204 73.91

- นโยบายการบริหารของ

สถานศึกษา

41 61.19 117 55.98 158 57.25

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

42 62.69 136 65.07 178 64.49

- ความต้องการของครู-อาจารย์

35 52.24 83 39.71 118 42.75

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ผู้บริหาร N=95 จำนวน ร้อยละ	ครู-อาจารย์ n=297 จำนวน ร้อยละ	รวม จำนวน ร้อยละ
--	-----------------------------------	--------------------------------------	---------------------

5. หลักสำคัญที่สถานศึกษาใช้

ในการกำหนดความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของสถานศึกษา คือ

- ความต้องการจำเป็นตาม

พระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542

50	74.63	98	46.89	148	53.62
----	-------	----	-------	-----	-------

- ความต้องการจำเป็นของ

กรมอาชีวศึกษา

60	89.55	171	81.82	231	83.70
----	-------	-----	-------	-----	-------

- ความต้องการจำเป็นของ

สถานศึกษา

51	76.12	142	67.94	193	69.93
----	-------	-----	-------	-----	-------

- ความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาความก้าวหน้าของ

บุคลากร

44	65.67	78	37.32	122	44.20
----	-------	----	-------	-----	-------

- ความต้องการจำเป็นจากการ

เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

8	11.94	24	11.48	32	11.59
---	-------	----	-------	----	-------

- ความต้องการจำเป็นจากการ

เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

และวิทยาการต่างๆ

22	32.84	41	19.62	63	22.83
----	-------	----	-------	----	-------

- ความต้องการจำเป็นในการ

ขยายงาน

15	22.39	27	12.92	42	15.22
----	-------	----	-------	----	-------

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ผู้บริหาร N=95 จำนวน ร้อยละ	ครู-อาจารย์ n=297 จำนวน ร้อยละ	รวม จำนวน ร้อยละ
6. หลักการที่สถานศึกษาใช้ ในการจัดลำดับความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล คือ			
- ผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ และมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน	45 67.16	133 63.64	178 64.49
- ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	58 86.57	183 87.56	241 87.32
- สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	19 28.36	93 44.50	112 40.58
- นโยบายของกรมอาชีวศึกษา	43 64.18	121 57.89	164 59.42

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 70.40 โดยผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมาคือ หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 50.72 และคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.13

วิธีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีวิเคราะห์หน้าที่ตำแหน่งและปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 68.48 รองลงมามีการวิเคราะห์ด้วยวิธีสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 64.49 และวิเคราะห์ด้วยวิธีการเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.99

ข้อมูลที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73.91 รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 64.49 และข้อมูลที่สถานศึกษาใช้น้อยที่สุดคือความต้องการของครู-อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 42.75

หลักการสำคัญที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดถือหลักสำคัญจากความต้องการจำเป็นของกรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.70 รองลงมาสถานศึกษายึดหลักความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 69.93 และสถานศึกษายึดหลักความต้องการจำเป็นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.59

หลักการที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 87.32 รองลงมาสถานศึกษายึดหลักการจากผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับและมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 64.49 และสถานศึกษายึดหลักการจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.58

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์
ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดวัตถุประสงค์	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา						
ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา						
- มีการปฏิบัติ	73	76.84	214	72.05	287	73.21
- ไม่มีการปฏิบัติ	22	23.16	83	27.95	105	26.79
	(N=73)		(n=214)		(n=287)	
2. ผู้รับผิดชอบในการกำหนด						
วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากร						
บุคคลของสถานศึกษา คือ						
- คณะกรรมการบริหาร						
สถานศึกษา	29	39.73	100	46.73	129	44.95
- ผู้บริหารสถานศึกษา	64	87.67	192	89.72	256	89.20
- หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา	45	61.64	121	56.54	166	57.84
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	26	35.62	89	41.59	115	40.07
3. วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากร						
บุคคลของสถานศึกษา คือ						
- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ						
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง						
เทคโนโลยี	69	94.52	177	82.71	246	85.71
- เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	59	80.82	139	64.95	198	68.99
- เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	46	63.01	118	55.14	164	57.14
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง						
ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา	40	54.79	105	49.07	145	50.52
- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู-						
อาจารย์	33	45.21	75	35.05	108	37.63

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เพื่อเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้า ให้แก่ครู-อาจารย์	44	60.27	121	56.54	165	57.49
- เพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครู เข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู	42	57.53	125	58.41	167	58.19
4. องค์ประกอบในการกำหนด วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา คือ						
- นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	54	73.97	153	71.50	207	72.13
- นโยบายของกรมอาชีวศึกษา	70	95.89	183	85.51	253	88.15
- นโยบายของสถานศึกษา	43	58.90	122	57.01	165	57.49
- งานในความรับผิดชอบของ ครู-อาจารย์	35	47.95	111	51.87	146	50.87
- ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา	28	38.36	70	32.71	98	34.15
5. หลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา คือ						
- สอดคล้องกับนโยบายการ บริหารสถานศึกษา	59	80.82	152	71.03	211	73.52
- สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ ครู-อาจารย์ร่วมกันกำหนด	28	38.36	88	41.12	116	40.42
- สามารถวัดและประเมินผลได้	33	45.21	79	36.92	112	39.02
- มีความเป็นไปได้สูง	26	35.62	17	7.94	43	14.98

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 73.21 โดยผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 89.20 รองลงมาคือหัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 57.84 และคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.07

วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 68.99 และมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู-อาจารย์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.63

องค์ประกอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดจากนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 88.15 รองลงมาคือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 72.13 และกำหนดจากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอย่างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.15

หลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาส่วนใหญ่ยึดหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73.52 รองลงมาสถานศึกษายึดหลักการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ครู-อาจารย์ร่วมกันกำหนดคิดเป็นร้อยละ 40.42 และสถานศึกษายึดหลักการที่มีความเป็นไปได้สูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.98

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 80.82 รองลงมาสถานศึกษายึดหลักการที่สามารถวัดและประเมินผลได้ คิดเป็นร้อยละ 45.21 และสถานศึกษายึดหลักการที่มีความเป็นไปได้สูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.62

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.03 รองลงมาสถานศึกษายึดหลักการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ครู-อาจารย์ร่วมกันกำหนด คิดเป็นร้อยละ 41.12 และสถานศึกษายึดหลักการที่มีความเป็นไปได้สูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.94

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

การวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา						
- มีการปฏิบัติ	78	82.11	215	72.39	293	74.74
- ไม่มีการปฏิบัติ	17	17.89	82	27.61	99	25.26
	(N=78)		(n=215)		(n=293)	
2. ผู้รับผิดชอบในการวางแผนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา คือ						
- ผู้บริหารสถานศึกษา	63	80.77	187	86.98	250	85.32
- คณะกรรมการสถานศึกษา	47	60.26	123	57.21	170	58.02
- หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา	51	65.38	141	65.58	192	65.53
- หัวหน้างานวางแผนการศึกษา และงบประมาณ	36	46.15	107	49.77	143	48.81
3. ข้อมูลที่สถานศึกษาใช้ศึกษาในการ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่						
- นโยบายด้านมาตรฐานวิชาชีพ ของบุคลากรด้านอาชีวศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	57	73.08	153	71.16	210	71.67
- นโยบายของกรมอาชีวศึกษา	68	87.18	168	78.14	236	80.55
- สภาพและปัญหาการบริหารของ สถานศึกษา	53	67.95	132	61.40	185	63.14
- ความต้องการพัฒนาของครู- อาจารย์	32	41.03	124	57.67	156	53.24

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร N=95		ครู-อาจารย์ n=297		รวม n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	24	30.77	108	50.23	132	45.05
4. วิธีการกำหนดแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา คือ						
- กำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา	69	88.46	179	83.26	248	84.64
- กำหนดเป็นโครงการในแผน ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ของสถานศึกษา	78	100.00	144	66.98	222	75.77
- กำหนดเป็นโครงการเฉพาะกิจ	27	34.62	88	40.93	115	39.25
- ไม่มีการกำหนดเป็นโครงการ	11	14.10	28	13.02	39	13.31

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 74.74 โดยผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 85.32 รองลงมาคือหัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา เป็นผู้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 65.38 และหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.81

ข้อมูลที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 80.55 รองลงมาคือนโยบายด้านมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรด้านอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 71.67 และศึกษาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.05

วิธีการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ กำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 84.64 รองลงมาใช้วิธีกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงาน

ประจำปีงบประมาณของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 75.7 และไม่มีการกำหนดเป็นโครงการ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.31

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ระบุว่า สถานศึกษากำหนดแผนด้วยวิธีกำหนดเป็นโครงการในแผน ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของสถาน ร่องลงมาใช้วิธีกำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถาน ศึกษาคิดเป็นร้อยละ 88.46 ส่วนไม่มีการกำหนดเป็นโครงการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.10

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษากำหนดแผนด้วยวิธีกำหนดในปฏิทินการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.26 ร่องลงมาใช้วิธีกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณของสถาน คิดเป็นร้อยละ 66.98 ส่วนไม่มีการกำหนดเป็นโครงการน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 13.02

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนา						
ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา						
- มีการปฏิบัติ	77	81.05	207	69.70	284	72.45
- ไม่มีการปฏิบัติ	18	18.95	90	30.30	108	27.55
	(N=77)		(n=207)		(n=284)	
2. ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน						
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ						
สถานศึกษา คือ						
- หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา	59	76.62	163	78.74	222	78.17
- หัวหน้างานวางแผนการศึกษา						
และงบประมาณ	50	64.94	147	71.01	197	69.37
- หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา	40	51.95	134	64.73	174	61.27
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	37	48.05	96	46.38	133	46.83
3. วิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากร						
บุคคลของสถานศึกษา ได้แก่						
- การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	59	76.62	155	74.88	214	75.35
- การศึกษาดูงาน	55	71.43	114	55.07	169	59.51
- การศึกษาต่อ	51	66.23	104	50.24	155	54.58
- การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	17	22.08	78	37.68	95	33.45
- การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	27	35.06	85	41.06	112	39.44
- การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	51	66.23	89	43.00	140	49.30
4. ข้อมูลที่สถานศึกษาใช้ในการกำหนด						
วิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
ได้แก่						
- หลักสูตรการพัฒนา	44	57.14	113	54.59	157	55.28

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร N=95		ครู-อาจารย์ n=297		รวม n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ระยะเวลาที่จะใช้ในการพัฒนา	41	53.25	99	47.83	140	49.30
- ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	47	61.04	106	51.21	153	53.87
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	53	68.83	130	62.80	183	64.44
- ความพร้อมของสถานศึกษา	58	75.32	179	86.47	237	83.45
5. วิธีเตรียมการของสถานศึกษา						
ในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนา						
ทรัพยากรบุคคล ได้แก่						
- ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการ						
ดำเนินการให้ครู-อาจารย์เข้าใจ	68	88.31	129	62.32	197	69.37
- ชักจูงใจครู-อาจารย์ให้เห็นความ						
สำคัญและยอมรับกิจกรรมการ						
พัฒนา	50	64.94	111	53.62	161	56.70
- จัดทำปฏิทินการปฏิบัติ	60	77.92	131	63.29	191	67.25
- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ	62	80.52	136	65.70	198	69.72
- ดำเนินการตามปฏิทินการปฏิบัติ						
งาน	60	77.92	114	55.07	174	61.27
6. วิธีการจัดบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม						
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ						
สถานศึกษา ได้แก่						
- จัดดำเนินการเองภายใน						
สถานศึกษา	77	100.00	207	100.00	284	100.00
- ส่งบุคลากรไปรับการพัฒนาจาก						
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	70	90.91	195	94.20	265	93.31
- ประสานงานกับกรมอาชีวศึกษา	66	85.71	164	79.23	230	80.99
- ให้บุคลากรติดต่อประสานงานเอง	12	15.58	33	15.94	45	15.85

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. วิทยากรที่สถานศึกษาเชิญให้เป็น						
ผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
ได้แก่						
- กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด						
กรมอาชีวศึกษา	43	55.84	93	44.93	136	47.89
- ผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษานิเทศก์กรม						
อาชีวศึกษา	63	81.82	147	71.01	210	73.94
- เจ้าของสถานประกอบการ	45	58.44	94	45.41	139	48.94
- อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา						
อื่นๆ	40	51.95	85	41.06	125	44.01
- ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่						
เกี่ยวข้อง	59	76.62	131	63.29	190	66.90
- ครู-อาจารย์ผู้มีความรู้ความ						
สามารถในกลุ่มสถานศึกษา	35	45.45	83	40.10	118	41.55

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 72.45 โดยผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่คือ หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา คิดเป็นร้อยละ 78.17 รองลงมาคือหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 69.37 และคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้รับผิดชอบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.83

วิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ วิธีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 75.35 รองลงมาคือวิธีการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 59.51 และวิธีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.45

ข้อมูลที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการกำหนดวิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือ ความพร้อมของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.45 รองลงมาคือวัตถุประสงค์การพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 64.44 และข้อมูลที่สถานศึกษาใช้น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาที่จะใช้ในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 49.30

วิธีเตรียมการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 69.72 รองลงมาคือประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการให้ครู-อาจารย์เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ 69.37 และสถานศึกษาเตรียมการด้วยวิธีชักจูงใจครู-อาจารย์ให้เห็นความสำคัญและยอมรับกิจกรรมการพัฒนาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.70

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ระบุว่า สถานศึกษาเตรียมการด้วยวิธีประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการให้ครู-อาจารย์เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ 88.31 รองลงมาคือวิธีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 80.52 ส่วนสถานศึกษาเตรียมการด้วยวิธีชักจูงใจครู-อาจารย์ให้เห็นความสำคัญและยอมรับกิจกรรมการพัฒนาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.94

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ ระบุว่า สถานศึกษาเตรียมการด้วยวิธีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาคือวิธีจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 63.29 ส่วนสถานศึกษาเตรียมการด้วยวิธีชักจูงใจครู-อาจารย์ให้เห็นความสำคัญและยอมรับกิจกรรมการพัฒนาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.62

วิธีการจัดบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาทุกแห่งคือ จัดดำเนินการเองภายในสถานศึกษา รองลงมาคือวิธีส่งบุคลากรไปรับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 93.31 และวิธีให้บุคลากรติดต่อประสานงานเองน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.85

วิทยากรที่สถานศึกษาส่วนใหญ่เชิญให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือ ผู้เชี่ยวชาญ/ศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73.94 รองลงมา สถานศึกษาเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 66.90 และสถานศึกษาเชิญครู-อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นวิทยากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.55

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ การติดตามประเมินผล
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การติดตามประเมินผลการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา						
- มีการปฏิบัติ	74	77.89	195	65.66	269	68.62
- ไม่มีการปฏิบัติ	21	22.11	102	34.34	123	31.38
	(N=74)		(n=195)		(n=269)	
2. ผู้รับผิดชอบในการประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา คือ						
- ผู้บริหารสถานศึกษา	56	75.68	140	71.79	196	72.86
- หัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชา	45	60.81	122	62.56	167	62.08
- หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา	61	82.43	148	75.90	209	77.70
- คณะกรรมการเฉพาะกิจ	35	47.30	104	53.33	139	51.67
- หัวหน้างานวางแผนการศึกษา และงบประมาณ	30	40.54	76	38.97	106	39.41
3. วิธีการประเมินผลการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่						
- การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป	66	89.19	161	82.56	227	84.39
- การสอบถาม	45	60.81	180	92.31	225	83.64
- การสัมภาษณ์	28	37.84	66	33.85	94	34.94
- การประชุมประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	71	95.95	151	77.44	222	82.53
- การทดสอบ	38	51.35	82	42.05	120	44.61
- การสำรวจความคิดเห็น	45	60.81	158	81.03	203	75.46

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การติดตามประเมินผล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. เกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้ในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ						
- วัตถุประสงค์ของโครงการ	46	62.16	98	50.26	144	53.53
- ความพึงพอใจของบุคลากร	23	31.08	114	58.46	137	50.93
- ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนา	38	51.35	102	52.31	140	52.04
- ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร	55	74.32	133	68.21	188	69.89
5. สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่อไปนี้						
- ความเหมาะสมของวิทยากร	52	70.27	148	75.90	200	74.35
- ความเหมาะสมของวิธีดำเนินการพัฒนา	48	64.86	144	73.85	192	71.38
- ความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนา	58	78.38	151	77.44	209	77.70
- ความเหมาะสมของเวลาและสถานที่	48	64.86	143	73.33	191	71.00
- ความพร้อมของเอกสาร วัสดุอุปกรณ์	37	50.00	136	69.74	73	64.31
- ประโยชน์ที่ได้รับและการนำไปปฏิบัติ	67	90.54	152	77.95	219	81.41

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การติดตามประเมินผล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานศึกษานำผลการประเมินการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลไปใช้ ประโยชน์ในด้าน						
- เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ วางแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	67	90.54	123	63.08	190	70.63
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธี ดำเนินการพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	70	94.59	142	72.82	212	78.81
- เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการ บริหารงานบุคคล	52	70.27	105	53.85	157	58.36
- เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน	61	22.68	112	57.44	173	64.31
- เป็นข้อมูลในการนิเทศงาน	46	62.16	68	34.87	114	42.38
- เป็นข้อมูลในการตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา	49	66.22	82	42.05	131	48.70
7. วิธีการเผยแพร่ผลการประเมิน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา ได้แก่						
- สรุปเป็นรายงานประจำปี	60	81.08	123	63.08	183	68.03
- จัดพิมพ์ในวารสารของสถานศึกษา	19	25.68	58	29.74	77	28.62
- นำเสนอในที่ประชุมครู-อาจารย์ ของสถานศึกษา	55	74.32	138	70.77	193	71.75
- สรุปเป็นรายงานแจ้งให้แต่ละ คณะวิชาทราบ	25	33.78	76	38.97	101	37.55

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การติดตามประเมินผล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	N=95		n=297		n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สรุปเป็นรายงานแจ้งให้ครู-						
อาจารย์ทราบเป็นรายบุคคล	33	44.59	70	35.90	103	38.29

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 68.62 โดยผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่คือ หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 77.70 รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 72.86 และหัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.41

วิธีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 84.39 รองลงมา ใช้การสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 83.64 และใช้การสัมภาษณ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.94

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาโดยการประชุมประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 95.95 รองลงมา ใช้การสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 89.19 ส่วนการประเมินผลโดยการสัมภาษณ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.84

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาโดยการสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 92.31 รองลงมา ใช้การสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป คิดเป็นร้อยละ 82.56 ส่วนการประเมินผลโดยการสัมภาษณ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.85

เกณฑ์ที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 69.89 รองลงมา สถานศึกษาใช้เกณฑ์วัตถุประสงค์ของโครงการ คิดเป็นร้อยละ 53.53 และเกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้น้อยที่สุดคือความพึงพอใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 50.93

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนให้ ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่า เกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้คือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมา สถานศึกษาใช้เกณฑ์วัตถุประสงค์ของโครงการ คิดเป็น ร้อยละ 62.16 ส่วนเกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้น้อยที่สุดคือความพึงพอใจของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.08

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า เกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้คือประสิทธิผลของการปฏิบัติ งานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 68.21 รองลงมา สถานศึกษาใช้เกณฑ์ความพึงพอใจของบุคลากร คิดเป็น ร้อยละ 58.46 ส่วนเกณฑ์ที่สถานศึกษาใช้น้อยที่สุด คือวัตถุประสงค์ของโครงการ คิดเป็นร้อยละ 50.26

เรื่องที่สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือประโยชน์ที่ได้รับและการนำไปปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 81.41 รองลงมา ประเมินผลในเรื่องความเหมาะสมของหลักสูตร การพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 77.70 และประเมินผลในเรื่องความพร้อมของเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.31

สถานศึกษาส่วนใหญ่นำผลการประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ในด้านเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงวิธีดำเนินการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 78.81 รองลงมาสถาน ศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในด้านเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็น ร้อยละ 70.63 และสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในด้านเป็นข้อมูลในการนิเทศงานน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 42.38

สถานศึกษาส่วนใหญ่เผยแพร่ผลการประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยนำเสนอในที่ประชุม ครู-อาจารย์ของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมาคือสรุปเป็นรายงานประจำปี คิดเป็นร้อยละ 68.03 และสถานศึกษาเผยแพร่โดยจัดพิมพ์ในวารสารของสถานศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.62

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน ให้ ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษาเผยแพร่ผลการประเมินการพัฒนาโดยสรุปเป็น รายงานประจำปี คิดเป็นร้อยละ 81.08 รองลงมาคือนำเสนอในที่ประชุมครู-อาจารย์ของสถานศึกษา คิด เป็นร้อยละ 74.32 ส่วนสถานศึกษาเผยแพร่โดยจัดพิมพ์ในวารสารของสถานศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 25.68

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า สถานศึกษาเผยแพร่ผลการประเมินการพัฒนาโดยนำ เสนอในที่ประชุมครู-อาจารย์ของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 70.77 รองลงมาคือสรุปเป็นรายงานประจำปี

คิดเป็นร้อยละ 63.08 ส่วนสถานศึกษาเผยแพร่โดยจัดพิมพ์ในวารสารของสถานศึกษาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.74

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาในการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษา ได้แก่						
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ สามารถในการดำเนินการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล	82	86.32	259	87.21	341	86.99
- ข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจ ไม่ตรงตามสภาพที่เป็นจริง	71	74.74	206	69.36	277	70.66
- ขาดงบประมาณที่ใช้ในการ ดำเนินการ	90	94.74	240	80.81	330	84.18
- วิธีดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ ข้อมูลไม่เหมาะสม	34	35.79	188	63.30	222	56.63
- ความต้องการจำเป็นมีหลากหลาย ไม่สามารถสรุปเพื่อดำเนินการได้	42	44.21	175	58.92	217	55.36
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่าง เพียงพอ	4	4.21	214	72.05	218	55.61
- ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการ	66	69.47	203	68.35	269	68.62
- ขาดแหล่งข้อมูลที่จะใช้ทำการ สำรวจ	18	18.95	155	52.19	173	44.13

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. ปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์						
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ						
สถานศึกษา ได้แก่						
- วัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับ						
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	57	60.00	162	54.55	219	55.87
- การกำหนดวัตถุประสงค์การ						
พัฒนาไม่ชัดเจน	41	43.17	178	59.93	219	55.87
- ครู-อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับ						
การกำหนดวัตถุประสงค์การ						
พัฒนา	83	87.37	256	86.20	339	86.48
- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับ						
การกำหนดวัตถุประสงค์การ						
พัฒนา	8	8.42	154	51.85	162	41.33
- ขาดบุคลากรดำเนินการ						
ในชั้นตอนนี้	70	73.68	228	76.77	298	76.02
3. ปัญหาในการวางแผนการพัฒนา						
ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา						
ได้แก่						
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ						
สามารถด้านการวางแผน	74	77.89	207	69.70	281	71.68
- ขาดการประสานงานกับ						
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	38	40.00	177	59.60	215	54.85
- ขาดแคลนงบประมาณที่ใช้						
ในการวางแผน	25	26.32	164	55.22	189	48.21
- ข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน						
ไม่เพียงพอ	20	21.05	119	40.07	139	35.46

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร N=95		ครู-อาจารย์ n=297		รวม n=392	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือ	6	6.32	110	37.04	116	29.60
4. ปัญหาในการปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา ได้แก่						
- ขาดแคลนงบประมาณในการ ดำเนินการ	81	85.26	231	77.77	312	79.59
- ครู-อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญ กับการพัฒนา	60	63.16	179	60.27	239	60.97
- วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ ไม่ตรงกับหลักสูตรและวิธี ดำเนินการ	44	46.32	125	42.09	169	43.11
- มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่	70	73.68	221	74.41	291	74.23
- หลักสูตรและวิธีดำเนินการไม่ สนองตอบความต้องการของ บุคลากร	10	10.53	137	46.13	147	37.50
- วิธีดำเนินการไม่เหมาะสมกับ แผนงาน/โครงการพัฒนา	8	8.42	119	40.07	127	32.40
- อุปกรณ์และเทคโนโลยีไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ	10	10.53	175	58.92	185	47.19
- ขาดความพร้อมด้านเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ	5	5.26	113	38.05	118	30.10
- ขาดการประสานงานระหว่าง ผู้ดำเนินการและผู้เข้ารับ การพัฒนา	38	40.00	146	49.16	184	46.94

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนครู- อาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาเป็นบางกลุ่ม	8	8.42	161	54.21	168	42.86
5. ปัญหาในการประเมินและ ติดตามผลการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา ได้แก่						
- ขาดผู้มีความรู้ความสามารถ ในการทำหน้าที่ประเมินผล	70	73.68	189	63.64	259	66.07
- ขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ ประเมินผล	61	64.21	144	48.48	205	52.30
- ขาดการประเมินผลอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	86	90.53	226	76.09	312	79.59
- ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล ไม่ตรงตามความเป็นจริง	14	14.74	131	44.11	145	36.99
- วิธีการติดตามและประเมินผล ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้ารับ การพัฒนา	5	5.26	88	29.63	93	23.72
- ผลการติดตามและประเมินที่ได้ ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ดำเนินการ	7	7.37	64	21.55	71	18.11
- สถานศึกษาติดตามและประเมินผล การพัฒนาไม่ทั่วถึง	14	14.74	154	51.85	168	42.86
- ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลครั้งต่อไป	12	12.63	179	60.27	191	48.72

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร N=95 จำนวน ร้อยละ		ครู-อาจารย์ n=297 จำนวน ร้อยละ		รวม n=392 จำนวน ร้อยละ	
6. ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่						
- การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับ การพัฒนา	69	72.63	236	79.46	305	77.81
- ตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับ การพัฒนา	15	15.79	74	24.92	89	22.70
- การบริหารงานในหน่วยงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา	48	50.53	165	55.55	213	54.34
- การบริหารงานของสถานศึกษา	21	22.11	136	45.79	157	40.05
7. โดยภาพรวมแล้วการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษามีปัญหา ในขั้นตอนนี้						
- การสำรวจความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	35	36.84	123	41.41	158	40.31
- การกำหนดวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	26	27.37	79	26.60	105	26.79
- การวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	79	83.16	222	74.75	301	76.79
- การปฏิบัติตามแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	64	67.37	176	59.26	240	61.22
- การติดตามประเมินผลการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	33	34.74	99	33.33	132	33.67

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัญหาในการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 86.99 รองลงมา คือขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 84.18 และปัญหาในด้านขาดแหล่งข้อมูลที่จะใช้ทำการสำรวจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.13

เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่า ปัญหาในการสำรวจความต้องการในการพัฒนาคือขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 94.74 รองลงมา คือขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 86.32 ส่วนปัญหาในด้านผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.21

ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระบุว่า ปัญหาในการสำรวจความต้องการในการพัฒนาคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 87.21 รองลงมา คือขาดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 80.81 ส่วนปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลที่จะใช้ทำการสำรวจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.19

ปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ครู-อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 86.48 รองลงมาคือขาดบุคลากรดำเนินการในชั้นตอนนี้ คิดเป็นร้อยละ 76.02 และปัญหาในด้านผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์พัฒนาน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.33

ปัญหาในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 71.68 รองลงมา คือขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 54.85 และปัญหาในด้านครู-อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกันน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.60

ปัญหาในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 79.59 รองลงมาคือมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 74.23 และปัญหาในด้านการขาดความพร้อมด้านเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เก็บรวบรวมเป็นหลักฐานและสอบถามกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เอกสารดังกล่าวมีหลายประเภท คือ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542 ปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาปี 2541-2542 คำสั่ง บันทึกข้อความ สรุปผลการดำเนินงานของคณะวิชา หนังสือเข้า-ออก และรายงานการประชุม ของสถานศึกษาจำนวน 22 แห่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

สภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

1. **แผน/โครงการ** สถานศึกษาทุกแห่งมีการกำหนดแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยจัดทำเป็นแผนระยะสั้นและกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาตามรูปแบบ ดังนี้ ชื่อแผน/โครงการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ค่าใช้จ่าย การติดตามประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ นอกจากนี้ สถานศึกษาทุกแห่งยังได้กำหนดแผน/โครงการดังกล่าวไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกภาคการศึกษาตามระยะเวลาซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณด้วย

2. **นโยบาย** สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดแนวทางการดำเนินการตามแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสนองนโยบายและมาตรการตามแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ข้อ 5 การพัฒนาครู-อาจารย์ ที่ว่าให้มีการพัฒนาครู-อาจารย์อย่างมีระบบ ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการฝึกอบรมจะเน้นสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู มีการเพิ่มพูนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเอกสารการเตรียมสอน (Lesson Plan) และเอกสารช่วยสอน (Instruction Sheet) ตลอดจนเอกสารประกอบการบรรยาย คำราหนังสืออ้างอิงต่างๆ และส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ผู้สอนได้มีประสบการณ์จริงด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมมือกับสถาบันและองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ นอกจากนี้ สถานศึกษาบางแห่งยังกำหนดแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนองนโยบายข้อ 3 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่ว่า ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน มีการพัฒนาดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์การเรียน

การสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งการวัดและประเมินผลในด้านต่างๆ และมีสถานศึกษาส่วนน้อยที่กำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาเพื่อสนองนโยบายข้อ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ว่า มีการปรับปรุงระบบการนิเทศทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา การตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานตามมาตรการ โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เกิดผลกับการพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง รวมทั้งการผนึกกำลังกับศึกษานิเทศก์สังกัดอื่น เพื่อนิเทศและติดตามงานวิชาการ

3. **วัตถุประสงค์** สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดทำแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ และมีสถานศึกษาส่วนน้อยที่กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู

4. **ประเภท** สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิชาการ คือพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาพื้นฐานและวิชาชีพ ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน ซึ่งในการพัฒนาด้านวิชาการส่วนใหญ่เป็นการจัดพัฒนาให้กับครู-อาจารย์ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจัดดำเนินการเองภายในสถานศึกษา ทั้งนี้การดำเนินการอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน/หัวหน้าคณะวิชาผู้จัดทำแผน/โครงการนั้นๆ มีแผน/โครงการพัฒนาบางส่วนที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้กับครู-อาจารย์เฉพาะกลุ่มวิชาชีพ โดยจัดดำเนินการเองภายในสถานศึกษาหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ สถานศึกษาบางแห่งยังกำหนดแผน/โครงการพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา คือจัดการพัฒนาให้เฉพาะครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานธุรการในด้าน การเงินการบัญชี สารบรรณ บุคลากร ประชาสัมพันธ์ เอกสารการพิมพ์ ทะเบียน พัสดุ และอาคารสถานที่ เท่านั้น ซึ่งการพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษาเป็นการส่งครู-อาจารย์ไปรับการพัฒนจากกรมอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีสถานศึกษาส่วนน้อยที่กำหนดแผน/โครงการพัฒนาด้านวางแผนและพัฒนา และด้านกิจการนักเรียน-นักศึกษาในสัดส่วนที่เท่ากัน กล่าวคือ การพัฒนาด้านวางแผนและพัฒนาเป็นการพัฒนาครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานด้านการวางแผนการศึกษาและงบประมาณ การวิจัยและพัฒนา การผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ และด้านศูนย์ข้อมูลการศึกษา สำหรับการพัฒนาด้านกิจการนักเรียน-นักศึกษา เป็นการพัฒนาครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานด้านแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ด้านกิจกรรมนักเรียน-นักศึกษา ด้านโครงการพิเศษ ด้านปกครอง และด้านสวัสดิการพยาบาลและหอพัก ซึ่งการพัฒนาด้านวางแผนและพัฒนา และด้านกิจการนักเรียน-นักศึกษาเป็นการส่งครู-อาจารย์ไปรับการพัฒนจากกรมอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

5. **ระยะเวลา** สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดระยะเวลาการดำเนินการแต่ละแผน/โครงการเป็นเวลา 5 วัน มีสถานศึกษาบางแห่งที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ 3 วัน และ 2 วัน ตามลำดับ และมีสถาน

ศึกษาส่วนน้อยที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ 1 วัน ทั้งนี้ การกำหนดระยะเวลาดำเนินการตามแผน/โครงการพัฒนาสอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการที่สถานศึกษาทุกแห่งกำหนดไว้จะอยู่ในช่วงก่อนเปิดภาคการศึกษา หรือระหว่างปิดภาคการศึกษา

6. วิธีดำเนินการ สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดวิธีดำเนินการตามแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหลักสูตรการพัฒนา คือ ใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีแผน/โครงการบางส่วนที่ใช้วิธีการสัมมนา และมีแผน/โครงการส่วนน้อยที่ใช้วิธีการวิเคราะห์และนิเทศในสัดส่วนที่เท่ากัน

7. วิธีการติดตามประเมินผล สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการประเมินผลตามแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยวิธีตอบแบบสอบถาม และวิธีการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหลังจากผู้เข้ารับการพัฒนากลับมาปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการแต่ละแผน/โครงการ สิ่งที่ประเมินส่วนใหญ่เป็นการประเมินตามรายละเอียดของแผน/โครงการ และประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับ และมีสถานศึกษาส่วนน้อยที่ประเมินผลโดยใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร พบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษามีปัญหา ดังนี้

1. แผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สถานศึกษาทุกแห่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณนั้น มีสถานศึกษาบางแห่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกแผน/โครงการ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนงบประมาณจากกรมอาชีวศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับแผน/โครงการใหม่ โดยดำเนินการตามแผน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน หรือดำเนินการตามโครงการเร่งด่วนของกรมอาชีวศึกษาก่อน หากยังมีงบประมาณเหลือจึงดำเนินการตามแผน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย

2. การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดโดยยึดนโยบายของกรมอาชีวศึกษาเป็นหลักมากกว่ากำหนดตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาหรือครู-อาจารย์

3. วิธีดำเนินการ สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีดำเนินการไม่หลากหลาย จึงไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งวิธีดำเนินการนั้นบางครั้งไม่เหมาะสมกับหลักสูตร และไม่สามารถสนองความต้องการของครู-อาจารย์ได้

4. วิธีการประเมินติดตามผล มักใช้วิธีการที่ซ้ำๆกัน ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความเบื่อหน่าย จึงให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามสภาพที่เป็นจริง ประกอบกับไม่มีการนำเสนอผลการประเมินให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ และขาดการติดตามผลหลังการพัฒนา รวมทั้งไม่มีการสรุปผลการดำเนินการตามแผน/โครงการ จึงไม่มีข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาครั้งต่อไป