

บทที่ ๔

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนานุเคราะห์ที่ปฏิบัติอยู่จริง ในปัจจุบันของวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษา
๒. เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ที่ควรปฏิบัติ ในวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษา
๓. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุเคราะห์ ของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่ควรพัฒนาในแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่ายของวิทยาเขตทั้ง ๑๑ วิทยาเขต ของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๗ คน และอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน ๑๗๓ คน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ๑๕ เปอร์เซ็นต์ จากอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนในวิทยาเขตทั้ง ๑๑ แห่ง ของวิทยาลัย-

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งสิ้น ๒๒๐ คน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่าและแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้วิจัย โดยแยกออกเป็นการห้คะแนน ๔ ด้าน ดังนี้คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การศึกษาดูงานและสั่ง เภทวิธีทำงาน

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ปรากฏว่า จากการส่งแบบสอบถามออกไป ๒๒๐ ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ๒๐๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

๑. เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวมีดังนี้

ผู้บริหารของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นชายมากกว่าหญิง ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนเป็นหญิงมากกว่าชาย สรุปแล้วทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน เป็นหญิงมากกว่าชาย

ผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี เช่นกัน จึงเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี

ผู้บริหารวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป โดยมีระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุด คือระยะเวลาต่ำกว่า ๖ ปี ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่มีอายุราชการในระหว่าง ๖-๑๐ ปี โดยมีระยะเวลาของการปฏิบัติการสอนมากที่สุดในช่วง ๖-๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี เท่ากันทั้งสองกลุ่ม

วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน
มีวุฒิค่อนข้างสูง คือส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทรองลงมา บุคลากรที่จบปริญญาเอกมีน้อยมาก
วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อย แต่ยังมีมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญา เอก

๒. เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน เขตกรุงเทพ
มหานคร ที่ปฏิบัติอยู่จริง และควรปฏิบัติ ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

๒.๑ การปฐมนิเทศ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การปฐมนิเทศที่ปฏิบัติอยู่จริงได้รับการพัฒนามากกว่า
ความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า การพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ
ยังได้รับการสนับสนุนน้อยมาก

ในด้านควรปฏิบัติ ปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน
มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศให้มากที่สุด

๒.๒ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ปฏิบัติอยู่จริง
ได้รับการพัฒนามากกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า
พัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการยังได้รับการสนับสนุนน้อย

ในด้านควรปฏิบัติ ปรากฏว่าผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรได้รับการพัฒนา
มากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าควรให้มีการพัฒนา
บุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมากที่สุด

๒.๓ การสัมมนาทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาทางด้านการสัมมนาทางวิชาการที่ปฏิบัติ
อยู่จริงนั้นเริ่มมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่จริงยังน้อยไป

ในด้านควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาน้อยกว่าความ
คิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการพัฒนาทางด้านการสัมมนา
ทางวิชาการควรจัดให้มีมากที่สุด

๒.๔ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่ปฏิบัติอยู่จริง ได้รับการพัฒนามากกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการพัฒนาทางด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการยังได้รับการสนับสนุนน้อย

ในด้านควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนามากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมากที่สุด

๒.๕ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการที่ปฏิบัติอยู่จริง ได้รับการพัฒนามากกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการพัฒนาทางด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการยังได้รับการสนับสนุนน้อย ยกเว้นในเรื่องการประชุมทางวิชาการภายนอกวิทยาเขตนั้น ทางกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าได้ให้การสนับสนุนมากอยู่แล้ว แต่กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังไม่ได้รับการสนับสนุนให้มากพอ

ในด้านควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาน้อยกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการให้มากที่สุด

๒.๖ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อที่ปฏิบัติอยู่จริงได้รับการพัฒนามากกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการพัฒนาด้านนี้ได้รับการสนับสนุนมากอยู่แล้ว

ในด้านควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาน้อยกว่าความเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากที่สุด ยกเว้นในเรื่องที่จะทำให้มีผลกระทบกระเทือนต่องานของ

บุคลากรอื่นนั้น ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีผลน้อย แสดงว่าการไปศึกษาต่อของเพื่อนร่วมงานไม่ทำให้มีผลเสียต่อบุคลากรอื่นในด้านการงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

๒.๗ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่จริงได้รับการพัฒนามากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่ายังได้รับการสนับสนุนน้อย โดยเฉพาะในการโยกย้ายที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมนั้น ผู้บริหารเห็นว่าที่ปฏิบัติอยู่มีความยุติธรรมดีแล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังไม่เหมาะสม

ในด้านควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาน้อยกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้ยุติธรรมและเหมาะสม เท่ากับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน แต่ทั้งสองกลุ่มยอมรับว่าควรจะมีการปรับปรุงวิธีการในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานให้เหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่

๒.๘ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงได้รับการพัฒนามากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าการพัฒนาด้านนี้ยังได้รับการสนับสนุนน้อย

ในด้านควรปฏิบัติ ปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานให้มากที่สุด

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรทั้ง ๔ ด้าน สรุปได้ดังนี้

๓.๑ การปรุมนิเทศ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ อาจจัดไปตามหน้าที่ บุคลากรใหม่ทยอยมาตลอดปี ทำให้ปรุมนิเทศพร้อมกันได้ยาก และขาดการวางแผนที่ดี เป็นเหตุให้หมดความสำคัญ

๓.๒ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดกำลังคนและงบประมาณในการจัด ทำให้ไม่สามารถจัดได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุม ขาดผู้ริเริ่มและบุคลากรที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง และไม่สามารถให้การอบรมหรือประชุมแก่บุคลากรพร้อมกัน โดยมีกจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือส่งผู้แทนไป ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

๓.๓ การสัมมนาทางวิชาการ การสอน ๒ ผลัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัด เพราะบุคลากรมีชั่วโมงสอนมาก บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนามาแล้วยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม นอกจากนี้ยังขาดนักวิชาการที่จะนำเรื่องเข้าสัมมนา เพราะครู-อาจารย์ไม่ค่อยได้ทำงานวิจัย

๓.๔ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ขาดงบประมาณและเวลาที่จะอำนวยความสะดวกให้ เพราะชั่วโมงสอนมาก ขาดผู้ดำเนินการที่มีความรู้ ความเข้าใจกันเรื่องเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และบุคลากรอื่นก็ไม่ได้สนใจอย่างแท้จริง ตลอดจนขาดศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่เฉพาะ

๓.๕ การจัดสภาพทางวิชาการ ขาดกำลังคน เงิน เวลา และบุคลากรที่ให้ความสนใจร่วมมือจริงจัง ตารางเวลาสอนว่างไม่ตรงกัน ลำบากต่อการประชุมวางแผน และตกลงกัน ผู้บริหารไม่สร้างสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีความเสียสละเพื่อก่อให้เกิดความพร้อมใจในการจัด อีกทั้งไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่ และอุปกรณ์ในการจัด

๓.๖ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาส่วนมากไม่ตรงกับสายงานของผู้ขอศึกษาต่อ ถ้าเป็นทุนจากต่างประเทศมักจะกำหนดศัวบุคคลไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ เมื่อบุคลากรมีวุฒิสูงขึ้น ก็จะเปลี่ยน เข้มจากการนำความรู้มาปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันเดิม แต่จะมุ่งสนใจย้ายไปสู่สถาบันใหม่ การอนุมัติให้ลาศึกษาต่อมักจะเห็นแก่พรรคพวก ไม่ดำเนินการไปตามที่ควรจะเป็น และตามความจำเป็น

๓.๗ การแต่งตั้งโยกย้ายและสืบเปลี่ยนหน้าที่การงาน วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการโยกย้ายสืบเปลี่ยนหน้าที่ อาจไม่ใช่เพื่อผลงาน แต่ด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น การปกครอง หรือความชอบพอส่วนตัว บางครั้งการโยกย้ายทำให้บุคคลบางพวกพอใจ และไม่พอใจ การโยกย้าย

ไม่ควรเห็นแก่ระบบพรรคพวกโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคคล

๓.๔ การศึกษาสูงวน และสิ่งเกิดวิธีทำงาน อุปสรรคส่วนมากเกิดจากตัวบุคคล โดยที่ขาดความสนใจอย่างแท้จริง ขาดการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะทำการศึกษาสูงวน เพื่อที่จะปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่มีงานมาก เรื่องของการแนะนำงาน จึงมีเวลาให้น้อย เพราะหาเวลาว่างพร้อมกันยาก

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อเท็จจริง อุปสรรค และปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนตัวพบว่า

ผู้บริหารของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นชาย มากกว่าหญิงเล็กน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะวิทยาเขตต่าง ๆ มีทั้งวิชาทางด้านช่างในลักษณะงานของ ผู้ชาย และผู้หญิงที่ใกล้เคียงกัน และผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี และอายุราชการ ตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป มีมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวกับการใช้ทักษะ อีกประการหนึ่งผู้มีอาวุโสมักจะได้รับการยกย่อง ในด้านการบริหาร เพราะมีข้อมูลในการตัดสินใจสั่งการได้รอบคอบและสุขุมกว่า ส่วนผู้ปฏิบัติการ สอนนั้น เพศหญิงมีมากกว่าเพศชายเกือบเท่าตัว อาจจะเป็นเพราะอาชีพครู-อาจารย์นั้นได้รับความสนใจจากเพศหญิงมากกว่าชาย ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี และ ๓๑-๔๐ ปี ในจำนวนใกล้เคียงกัน อาจจะเป็นเพราะผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๑ ถึง ๔๐ ปี เป็นช่วงที่ไม่สนใจการย้าย เปลี่ยนงาน ยิ่งกว่านั้นยังเป็นวัยที่แข็งแรง และมีประสบการณ์มากพอที่จะเป็นผู้ ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับเยาวชนได้ดี อายุราชการของผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี และ ๒๑-๒๕ ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่อยู่ในช่วงอายุราชการ ๖-๑๐ ปี อยู่ในวัยหนุ่มสาว ที่มีใจรักอาชีพครู-อาจารย์ และช่วง ๒๑-๒๕ ปี เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสบการณ์มาก ปรับตัวจน เคยชินกับสถานที่ทำงานจนไม่คิดจะ เปลี่ยนอาชีพเป็นอย่างอื่น

ในด้านวุฒิทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ มีผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอก เพียงกลุ่มละ ๑ ท่านอาจจะเป็นเพราะลักษณะงานทางด้านช่างนั้นมีความต้องการผู้ที่มีความรู้ ถึงระดับปริญญาเอกน้อย อีกประการหนึ่งลักษณะงานด้านช่างนั้นเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อถึงขั้นปริญญาเอกน้อย และผู้ที่จบปริญญาเอกนั้นมักจะไม่ใช่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ กล่าวคือ ผู้ที่จบปริญญาเอกมักจะศึกษาทางด้านความรู้วิชาด้านอื่น ไม่ใช่ทางวิชาชีพด้านช่าง และผู้จบระดับปริญญาเอกเหล่านั้นจะสนใจทำงานในมหาวิทยาลัยมากกว่า ผู้บริหารที่จบปริญญาตรีมากที่สุด และรองลงมาก็คือผู้บริหารที่จบปริญญาโท ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อย ควรจะมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารมีวุฒิในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความก้าวหน้าและรอบรู้ทางวิชาการในฐานะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนนั้นมีผู้จบระดับปริญญาเอกน้อย คือมีเพียง ๑ คน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ที่จบระดับปริญญาเอกมักจะมุ่งไปทำงานระดับมหาวิทยาลัย ผู้ที่จบปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้จบระดับปริญญาโท ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยเช่นกัน ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติการสอนได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อที่จะได้มีวุฒิสูงขึ้น และให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนให้มากยิ่งขึ้น

เวลาที่ดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหารที่มีจำนวนสูงสุด คือ ต่ำกว่า ๖ ปี ซึ่งอันที่จริงแล้วผู้บริหารเหล่านี้มีเวลาปฏิบัติราชการเป็นผู้ปฏิบัติการสอนมานานแล้ว แต่เพิ่งจะได้รับเลือกเป็นผู้บริหารในช่วงนี้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติการสอนมีมากใกล้เคียงกันในช่วงอายุ ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี, ๑๖-๒๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี ตามลำดับของจำนวนบุคคล แสดงว่ามีผู้ปฏิบัติการสอนที่ทำการสอนตั้งแต่ ๖ ปี ถึง ๒๕ ปี มากทุกช่วงอายุตามระยะเวลาที่เข้ารับราชการ

๒. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในลักษณะงานทั้ง ๔ ด้าน สรุปได้ดังนี้คือ

๒.๑ การปฐมนิเทศ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ที่ปฏิบัติจริงอยู่นั้น ย็น้อยมาก และควรมีการปฏิบัติให้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศ ประกอบกับขาดการวางแผนที่ดี ดังนั้นควรที่จะมีการวางแผนให้เหมาะสม และจัดการปฐมนิเทศให้น่าสนใจและได้ประโยชน์สูงสุด

๒.๒ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ที่ปฏิบัติจริงนั้นน้อย และควรจัดให้มีการปฏิบัติให้มากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากการขาดงบประมาณ ขาดผู้เชี่ยวชาญ และโอกาสที่จะอำนวยในการจัด ดังนั้นควรจะมีการแก้ไขและวางแผนที่จะจัดทำให้มีขึ้นโดยการ เร่ง เร้าให้เกิดความสนใจ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรม ด้วยการระดมสมอง และกำลังคนที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับงานในลักษณะนี้

๒.๓ การสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารเห็นว่าเท่าที่ปฏิบัติจริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการ เห็นว่ายังมีน้อยอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีโอกาสได้พบและประชุมสัมมนา กับเสมออยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีโอกาสได้ไปพบปะและสัมมนากับ เพราะเวลาหมดไปกับการสอน และเตรียมการสอน เนื่องจากมีชั่วโมงสอนมากทั้งสองผลัด แต่บุคคลทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้มีการปฏิบัติให้มากกว่าที่เป็นอยู่จริง ดังนั้นจึงควรจัดให้ผู้ปฏิบัติการได้มีโอกาสเข้าสัมมนาแบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปความสาขาวิชา ซึ่งอาจใช้เวลาช่วงหยุดเทอม โดยมีนักวิชาการที่เชี่ยวชาญ นำการสัมมนาที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจต่อการสอน เพื่อจะนำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการเรียนการสอนทางวิชาชีพ และอื่น ๆ

๒.๔ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ที่ปฏิบัติจริงอยู่นั้นยังน้อย และควรให้มีการปฏิบัติให้มากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะขาดงบประมาณ และเวลา ไม่มีผู้ดำเนินงานที่มีความรู้ ความชำนาญด้านนี้โดยเฉพาะ และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งควรจะมีการจัดตั้งศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ พร้อมทั้งการสนับสนุนให้กำลังใจจากผู้บริหาร

๒.๕ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าที่ปฏิบัติจริงอยู่ในปัจจุบันยังน้อย และควรให้มีการปฏิบัติให้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคน เงินเวลา และบุคลากรที่ให้ความสนใจร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้นจึงควรให้มีการสนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถาบันที่จัดสอนวิชาชีพ ในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

๒.๖ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในปัจจุบันมากอยู่แล้ว และเห็นว่าควรปฏิบัติการพัฒนาทางด้านนี้ให้มากขึ้น แต่ควรให้ทุนการศึกษาตรงกับสายงานของผู้ศึกษาต่อ และผู้ได้รับทุนหรือผู้ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ควรได้มีสัญญาผูกพันให้มากขึ้น เพื่อที่จะนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานในหน่วยงานเดิม มิใช่ย้ายไปอยู่สถาบันใหม่หลังจากได้รับผลสำเร็จจากการสนับสนุนของหน่วยงานเดิม

๒.๗ การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผู้บริหารเห็นว่าที่ปฏิบัติจริงนั้นได้ทำมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการเห็นว่ายังทำน้อย อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มเห็นว่า ควรปฏิบัติการพัฒนาทางด้านนี้ให้มากกว่าปัจจุบัน ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันคือ ผู้บริหารเห็นว่าการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีความยุติธรรมอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังไม่ยุติธรรมเพียงพอ โดยที่ทำการโยกย้ายเพราะเหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เพื่อการพัฒนา ซึ่งทำให้เกิดความพอใจกับคนบางกลุ่มเท่านั้น ฉะนั้นผู้บริหารจึงสังวรฉะในเรื่องความยุติธรรม และควรมีเหตุผล โดยควรที่จะมีการพิจารณาจากคณะกรรมการที่เหมาะสมร่วมด้วย

๒.๘ การศึกษาดูงาน และสัง เกตวิธีทำงาน ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจุบันยังมีการปฏิบัติกันน้อย ในการศึกษาดูงานและสัง เกตวิธีทำงาน จึงควรที่จะปฏิบัติให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้มากที่สุด โดยกระตุ้นให้มีความตื่นตัว และมีการวางแผนที่ดี เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบุคคลในเรื่องการศึกษาดูงาน และสัง เกตวิธีทำงาน จากผู้ที่มีผลงานดีเด่น และได้รับความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของวงการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

๑. ควรทำการวิจัยการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตภูมิภาค
๒. ควรวิจัยการพัฒนาบุคลากร โดยเปรียบเทียบกันระหว่าง วิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน เขตกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใน เขตภูมิภาค