

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งสิ้น 41 แห่ง มีจำนวน 205 คน และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้ง 41 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร $n = N / (1 + Ne^2)$ ของยามาเน่ (Yamane) จากจำนวนครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 2732 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน ฉะนั้นจะได้กลุ่มประชากรทั้งสิ้น 554 คน (ผู้บริหาร 205 คน ครู-อาจารย์ 349 คน)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) และมาลี วิชญกุล (2525) โดยแยกการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 8 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การเผยแพร่

ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัด
สัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน
การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check-list)

ตอนที่ 2 สถานะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมิน
ค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
ประเมินค่า (Rating Scale) และตอนสุดท้ายเป็นสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองส่วนหนึ่ง อีก
ส่วนหนึ่งส่งไปและรับคืนทางไปรษณีย์ แบบสอบถามส่งไป จำนวนทั้งสิ้น 554 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา
และใช้ในการวิจัยได้ 454 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่
และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์พัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดัง
นี้

ผู้บริหารวิทยาลัยในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
จำนวน 41 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สังกัดวิทยาลัยเทคนิค

ถึงร้อยละ 32.5 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบัน จำนวนมากที่สุดในช่วง 1-5 ปี

ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษามหาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 41 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สังกัดอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคถึงร้อยละ 48.3 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี โดยมีระยะเวลาในการทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในปัจจุบัน จำนวนมากที่สุดในช่วง 6-10 ปี

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อแยกตามประเภทของสถานศึกษาแล้ว สังกัดวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี และดำรงตำแหน่งในปัจจุบันระหว่าง 6-10 ปี

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษามหาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยและนอสรุปได้ดังนี้

1. การประชุมพิเศษ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการประชุมพิเศษปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ส่วนครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว การพัฒนาบุคลากรในด้านการประชุมพิเศษได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย และปฏิบัติจริงน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยได้จัดประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่เป็นประจำทุกปี

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่มีบางเรื่องที่มีความเห็นตรงกันว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คือ วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มสถานศึกษา หรือระดับกรม หรือหน่วยงานอื่นจัด และเมื่อกลับมาได้รายงานผลให้ทางวิทยาลัยทราบ บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์

จากการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้พัฒนาการสอนและการปฏิบัติงาน

3. การสัมมนาทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการสัมมนาทางวิชาการได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก แต่ครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม มีบางเรื่องที่มีความเห็นตรงกันว่าได้ปฏิบัติในระดับมากคือ วิทยาลัยได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดอยู่เสมอ

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่มีบางเรื่องที่ได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คือ วิทยาลัยได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นตรงกันว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการได้ปฏิบัติในระดับน้อย และที่ได้ปฏิบัติค่อนข้างมาก ในกรณีที่วิทยาลัยได้ร่วมกันจัดนิทรรศการเพื่อแสดงผลงานทางวิชาการร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ เท่านั้น

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก และมีสิ่งปรากฏขึ้นน้อย คือ บุคลากรที่ศึกษาต่อจบแล้ว ได้ขอย้ายหรือโอนไปยังหน่วยงานหรือสถาบันอื่น การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น

7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่มีบางเรื่องที่ได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก คือ วิทยาลัยมีนโยบายในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อแก้ไขและ

ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และเมื่อมีคำสั่งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่แล้วได้มีการส่งมอบงาน และแนะนำ การปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน

8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานได้ปฏิบัติจริงอยู่ใน ระดับมาก แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับน้อย เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม มี บางเรื่องที่มีความเห็นตรงกันว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ วิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัด กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านการปฐมนิเทศ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน มีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากร ในด้านการปฐมนิเทศ โดยทั่วไปนั้นมีปัญหาน้อย คือ การให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศ ถือว่า เป็นหน้าที่ของกลุ่มสถานศึกษาหรือระดับกรมดำเนินการ ภาววิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและ เหมาะสมมาให้การปฐมนิเทศได้ยาก ความรู้ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศไม่ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร แต่ที่มีปัญหามากคือ การบรรจุบุคลากรเข้าใหม่ในแต่ละปีมีน้อย และทยอยมาตลอดปี ทำให้ปฐมนิเทศพร้อมกันได้ยาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้วิทยาลัยไม่สามารถจัดการปฐมนิเทศบุคลากรที่ บรรจุใหม่เป็นประจำทุกปีได้

2. ปัญหาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิง ปฏิบัติการมีปัญหาน้อย แต่ค่อนข้างช้ามาก ส่วนครู-อาจารย์ ผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีปัญหามาก เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่ามีปัญหามากคือ ขาดผู้ ริเริ่ม บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง ขาดแหล่งวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ เฉพาะสาขาวิชาขึ้นมาให้ความรู้ใน การอบรมทางด้านวิชาการ เมื่อส่งบุคลากรไปอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วขาดการติดตาม

ประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด

3. ปัญหาด้านการสัมมนาทางวิชาการ

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการสัมมนาทางวิชาการ มีปัญหาน้อย แต่ค่อนข้างมาก ส่วนครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า การสัมมนาทางวิชาการมีปัญหามาก เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว ปรากฏว่า มีปัญหามาก คือ ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก และปฏิบัติงานในหน้าที่มอบหมายจึงไม่มีเวลาเพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาอย่างแท้จริง บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนาแล้วยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิมและทางวิทยาลัยไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ถือว่าระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือระดับกรมดำเนินการแล้ว ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมมนาเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนางาน และการเรียนการสอน

4. ปัญหาด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมีปัญหาน้อย คือ เวลาไม่อำนวยเพราะครู-อาจารย์ มีชั่วโมงสอนมาก บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ขาดการติดต่อกับชุมชน และแหล่งข่าวสาร ที่มีปัญหามาก คือ นโยบายสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แน่นอน และจริงจัง

5. ปัญหาด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นตรงกันว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการมีปัญหามากทุกข้อ คือ ขาดสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีความเสียสละ ขาดกำลังคนและบุคลากรที่ให้ความสนใจร่วมมืออย่างแท้จริง ไม่สะดวกในเรื่องสถานที่ และการจัดหาอุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการกระบวนการเตรียมการและการดำเนินงานต้องใช้ เวลา มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น

6. ปัญหาด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีปัญหาน้อยทุกข้อ คือ การไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อสอบเข้าศึกษาต่อ กระบวนการลาศึกษาต่อยุ่งยาก ขาดการศึกษาคู่มือไม่ตรงกับสายงานและสาขาวิชาชีพของ

ผู้ต้องการศึกษา การศึกษาต่อทำให้ขาดกำลังคน หรือกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอนและขาดผลประโยชน์ในการทำงาน เช่น ตัดขั้นเงินเดือน การปรับระดับ หรือ ตำแหน่ง

7. ปัญหาด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน มีความเห็นตรงกันว่า การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีปัญหาน้อย คือ การสลับเปลี่ยนหน้าที่ถ้าทำบ่อยจะทำให้เสียเวลาในการศึกษา งาน การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้มีหัวหน้ามากขึ้น และทำให้แนวนโยบายไม่แน่นอน ทำให้เกิดความแตกแยก และขาดความสามัคคี ส่วนที่มีปัญหามากคือการโยกย้ายสลับเปลี่ยนโดยระบบ พรรคพวก ไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถและความถนัดของบุคลากร

8. ปัญหาการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน มีปัญหาน้อยแต่ค่อนข้างไปทางมาก แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานนั้นมีปัญหามาก เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่ามีปัญหามาก คือ ขบประมาณในการจัดทัศนศึกษามีจำกัด หรือไม่เพียงพอ กระบวนการเตรียมการ และการดำเนินงาน ต้องใช้เวลามีผลกระทบต่อ การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น เมื่อมีการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแล้ว ขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ส่วนที่เป็นปัญหาน้อย คือ การจัดกิจกรรมไม่ได้วางแผนหรือโครงการว่าจะไปศึกษาดูงานสังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาใดให้แน่ชัด บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้นขาดความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหาร เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ประมาณ 4 เท่า ทั้งนี้เพราะว่าวิทยาลัยในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้ง 41 แห่ง มี 5 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค 14 แห่ง วิทยาลัยเกษตรกรรม 12 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 5 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ 4 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 6 แห่ง ผู้บริหารซึ่งอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ส่วนมากเป็นชายมากกว่าหญิง เว้นแต่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งมีเพียง 6 แห่งเท่านั้นที่เป็นหญิงเกือบทั้งหมด และบางวิทยาลัยยังมีผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นชายอีกด้วย จากการวิจัย ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามได้จากวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา วิทยาลัยเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.9 ผู้บริหารที่เป็นชาย จำนวนมากนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนในวิทยาลัย ซึ่งส่วนมากจะเป็นช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานมานานเป็นผู้มีอายุ และมีอายุราชการสูงพอควร สุขภาพยังแข็งแรง เป็นผู้อาวุโสเหมาะสมในด้านการปกครองบังคับบัญชา น่าเชื่อถือ เป็นวัยที่มีความสุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบดี มีความเข้าใจและชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีภูมิฐาน ภูมิธรรม และภูมิรู้สูงด้วย

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี ทั้งนี้โดยส่วนหนึ่งกรมอาชีวศึกษาได้มีการขยายการบริหารงานโดยตั้งกองการศึกษาอาชีพ ซึ่งแยกออกจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ตั้งวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างขึ้นในภาคใต้หลายแห่ง ทำให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในช่วงนี้มาก ประกอบกับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ก็ได้รับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งค่อนข้างใหม่แต่ก็มีความรู้

และประสบการณ์เป็นอย่างดี อีกประการหนึ่ง กรมอาชีวศึกษา ได้มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมอาชีวศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันตามระเบียบการบริหารสถานศึกษาทุกวิทยาลัยจะต้องขยายตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ตำแหน่ง ทำให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในช่วงนี้มากขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นในเรื่องนี้ว่า ในช่วงระยะเวลา 1-5 ปี นั้น เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่ค่อนข้างใหม่ ย่อมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากมีการศึกษาวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.5 ทั้งนี้เป็นเพราะกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น จะต้องมีความรู้ระดับอื่นประกอบ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจะได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ซึ่งจะได้รับการพัฒนาตนเองหรือลาศึกษาต่อในโอกาสต่อไป หรือไม่ก็เป็นผู้บริหารที่ได้ปฏิบัติราชการมานาน ก็อาจจะเกษียณอายุราชการ จากการวิจัยพบว่า มีเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 เท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 13.6 คาดว่า ในอนาคตจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะกรมอาชีวศึกษา มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากขึ้น ในแผนฯ 6 กรมอาชีวศึกษาได้มีโครงการร่วมมือกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สจพ.) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถและวิสัยฐานะถึงระดับปริญญาโท ในสาขาบริหารอาชีวศึกษา เพื่อสนองในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาการศึกษาของกรมอาชีวศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน นอกจากนี้ มีมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคได้เปิดสอนถึงระดับปริญญาโท ทั้งภาคปกติและภาคนอกเวลาราชการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองเข้าศึกษาต่อเพิ่มขึ้นด้วย คาดว่าในอนาคตผู้บริหารวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ กรมอาชีวศึกษา มีวุฒิปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารวุฒิปริญญาตรีจะค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาเอกมีเพียง 1 คนเท่านั้น นับว่ายังมีน้อย เพราะขณะนี้กรมอาชีวศึกษา

มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีวุฒิการศึกษาสูง ระดับปริญญาโทให้เพียงพอ และคาดว่าปริญญาเอกจะมีเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ทั้งนี้เพราะกรมอาชีวศึกษา มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนนั้น ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เมื่อเทียบอัตราส่วนแล้วจะเห็นว่า ผู้บริหารชายมากกว่าผู้บริหารหญิง เป็นอัตราส่วนสูงกว่า ครู-อาจารย์ชายมากกว่า ครู-อาจารย์หญิง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ประเภทวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ จะมีผู้บริหารเป็นเพศชายเกือบทั้งหมด เนื่องจากผู้เรียนส่วนมากเป็นชาย หลักสูตรวิชาที่เรียนก็เป็นประเภทช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จะเน้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และการฝึกที่ต้องใช้กำลังกายด้วย ครู-อาจารย์ผู้สอนส่วนมากจึงเป็นผู้ชาย นอกจากวิชาสามัญพื้นฐานจึงจะเป็นครู-อาจารย์ผู้หญิงบ้าง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนมากเป็นเพศหญิงเกือบทั้งหมด เนื่องจากผู้เรียนส่วนมากเป็นผู้หญิง หลักสูตรวิชาที่เรียนก็เป็นประเภท คหกรรมศาสตร์ และพันธชยกรรม ครู-อาจารย์ส่วนมากก็เป็นผู้หญิง ดังนั้น เมื่อรวมสถานศึกษาทุกประเภทแล้ว ครู-อาจารย์จึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ครู-อาจารย์ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี แสดงให้เห็นว่า ครู-อาจารย์ส่วนมากอยู่ในวัยที่เหมาะสมแก่การทำงานมีความรับผิดชอบ และมีประสบการณ์ทางการสอนมาพอสมควร

วุฒิทางการศึกษาของครู-อาจารย์นั้น ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษามากได้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากมีการศึกษาวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.7 ซึ่งสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างดี มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพโดยตรง ยังมีครู-อาจารย์ ส่วนน้อยที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีแต่ก็ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้วิทยาลัยประเภทวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม และวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้เปิดสอนทางด้านวิชาชีพถึงระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงซึ่งเทียบเท่าระดับอนุปริญญา ครู-อาจารย์ผู้สอนจึงควรมีวุฒิทางวิชาชีพสูงกว่าอย่างน้อยควรจะเป็นระดับปริญญาตรี เพื่อความเชื่อถือและศรัทธาของผู้เรียน และยังมีผลต่อการปกครองด้วย ถึงอย่างไรก็ตาม แนวโน้มของครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะต้องลดลง ส่วนครู-อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี

ปริญญาโท จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า กรมอาชีวศึกษามีนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพสนองความต้องการตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา ส่วนครู-อาจารย์ที่มีวุฒิระดับปริญญาเอก มีน้อย คิดเป็นร้อยละ 1 ซึ่งคาดว่าในอนาคตกรมอาชีวศึกษาจะต้องมีครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน

2. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษามหาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การประชุมพิเศษ

การพัฒนาบุคลากรในด้านการประชุมพิเศษ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า ได้ปฏิบัติจริงน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดประชุมพิเศษแก่บุคลากรที่เข้ารับบรรจุใหม่ ทั้งนี้มีปัญหาจาก บุคลากรที่ได้รับการบรรจุในวิทยาลัยแต่ละแห่งมีจำนวนน้อย และทยอยกันมาไม่พร้อมกัน จึงทำให้จัดการประชุมพิเศษพร้อมกันยาก แต่ในทางปฏิบัติเรื่องนี้ ผู้บริหารให้ความเห็นว่า ได้ส่งบุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ารับการประชุมพิเศษที่ทางกลุ่มสถานศึกษา หรือกรมอาชีวศึกษาจัดขึ้น ซึ่งครู-อาจารย์ให้ความเห็นว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดการประชุมพิเศษ ซึ่งเป็นหน้าที่ของกลุ่มสถานศึกษา หรือกรม จะต้องดำเนินการจัดประชุมพิเศษเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่ได้จัดประชุมพิเศษนั้น เนื้อหาสาระที่ครอบคลุมในส่วนที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และกระตุ้นแนะนำจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงานนั้นยังมีน้อย ซึ่งเรื่องนี้พบว่า หลังจากการประชุมพิเศษแล้ว ขาดการติดตามผลและประเมินผล เพื่อการปรับปรุงในการประชุมพิเศษในครั้งต่อไป ในเรื่องนี้ วิลส์ (Wiles, 1967) ได้ให้ความสำคัญของการประชุมพิเศษ ได้เสนอแนะการจัดกิจกรรมในการประชุมพิเศษว่า "ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูใหม่รู้สึกว่าคุณเองนั้น มีความสำคัญเพียงพอโดยยกตัวอย่างความสำเร็จของครูใหม่รุ่นก่อน ๆ และควรให้รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกมั่นใจขึ้น" ในส่วนหนึ่งในการประชุมพิเศษ ในเมื่อไม่สามารถจัดในลักษณะของกิจกรรมได้ ทั้งนี้เพราะมีบุคลากรที่บรรจุใหม่ในแต่ละสถานศึกษามีน้อย และบรรจุไม่พร้อมกัน ผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่า ได้ให้การ

อบรมแนะนำเป็นการส่วนตัว ในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่เห็นว่ามีผลสำคัญต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน และยังจัดให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาเป็นที่เลี้ยงให้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อคอยช่วยเหลือในเรื่องของการสอนและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2524) กล่าวว่า "ครูใหญ่ควรจะมีกิจกรรมในการประชุมพิเศษครูใหม่ตั้งแต่การแรกเข้ามาในโรงเรียน ควรจัดหาที่พักและสวัสดิการบางอย่างให้ จัดประชุมหรือสนทนาให้ทราบถึงความเป็นไป และสภาพของโรงเรียน หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ และแนะนำให้รู้จักผู้เกี่ยวข้องโดยตรง จัดหาหนังสือคู่มือเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน จัดหาที่เลี้ยงให้ เพื่อจะได้เป็นที่ปรึกษาที่ใกล้ชิด และคอยให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ " ในเรื่องนี้จากการวิจัย ครู-อาจารย์ยังมีความเห็นไม่ตรงกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละสถานศึกษา ยังปฏิบัติไม่เหมือนกัน ปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจในการประชุมพิเศษ และหาวิทยากรที่เหมาะสมยาก อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในเรื่องของการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติกันน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กลุประภา (2524) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ในด้านการประชุมพิเศษมีการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย และแตกต่างกับ ผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ในด้านการประชุมพิเศษได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยด้วย

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงยังอยู่ในระดับน้อย จากผลการวิจัย ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่ได้ปฏิบัติจริงหรือเกิดขึ้นจริงมากในบางเรื่องคือ สถานศึกษาที่ได้มีนโยบายเพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้เพื่อพัฒนาการสอนและการปฏิบัติงาน และได้ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดจะเป็นระดับกลุ่ม

สถานศึกษา หรือกรมจัด โดยมีแนวปฏิบัติ เมื่อกลับมารายงานผลให้ทางวิทยาลัยทราบแต่ไม่ได้ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้แก่บุคลากร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องภายในวิทยาลัยด้วยกัน การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่จัดขึ้นโดยสถานศึกษาเอง จากการวิจัยพบว่า ได้ปฏิบัติน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัญหามากในหลาย ๆ ด้าน ขาดผู้ริเริ่ม ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดฝึกอบรม ขาดแหล่งวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาขั้นที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร หรือของสถานศึกษา ในด้านการให้ความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมและในกรณีที่ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ยังขาดการติดตามผล การนำไปใช้ และได้ผลคุ้มค่าเพียงใด สำหรับครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ให้ความเห็นว่า ยังขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ และการจัดกิจกรรมยังมีผลกระทบต่อเวลาในการเรียน การสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการวิจัย สถานศึกษาได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในด้านฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่ไม่ได้วางโครงการ หรือปฏิบัติกันอย่างจริงจังเพียงแต่ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นจัด ซึ่งอาจจะพัฒนาบุคลากรได้ไม่ตรงจุดหรือตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนที่จัดขึ้นในสถานศึกษาเองนั้นมีน้อย ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่า ได้จัดพัฒนาบุคลากรในเรื่องนี้มาก ก็มักจะทำกันในกลุ่มผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ มากกว่า พัฒนาบุคลากรในระดับครู-อาจารย์ ผู้ที่ปฏิบัติการสอนภายในวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการบริหารงานหรือพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร หรือเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) ได้กล่าวในเรื่องนี้ว่า "การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น" จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ครู-อาจารย์ที่มีหน้าที่ด้านการสอน หรือปฏิบัติงานที่มอบหมาย ยังต้องพัฒนาโดยการจัดฝึกอบรมในด้านความรู้ และหาประสบการณ์เพิ่มเติม ฟลิปโป (Flippo, 1971) การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม และประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525) พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่กลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย

3. การสัมมนาทางวิชาการ

การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้บริหารให้ความเห็นว่า เท่าที่ปฏิบัติจริงนั้นมากอยู่แล้ว ส่วนครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนเห็นว่า ย็น้อยอยู่ แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ในสภาพการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการมุ่งหวังที่จะนำผลการสัมมนามาใช้เป็นประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานในวิทยาลัย แนวปฏิบัติที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด ส่วนที่จะจัดสัมมนาขึ้นภายในวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ย็น้อยและการสัมมนานั้นยังขาดการติดตามผลประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาในครั้งต่อไปด้วย ปัญหาในการจัดสัมมนานั้นมีมากหลายด้าน จากการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก และต้องปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายด้วย จึงมีเวลาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาอย่างแท้จริง บุคลากรบางกลุ่มยังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ยังไม่ยอมรับในผลการสัมมนา จึงไม่ได้นำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ตระหนักว่าการจัดสัมมนาเป็นกิจกรรมที่ระดับกลุ่มสถานศึกษา หรือกรมดำเนินการทางวิทยาลัยก็ยังไม่ได้สนับสนุนส่งเสริมอย่างแท้จริง

ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสัมมนานั้นจะมีมากในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน เพราะผู้บริหารมีกิจกรรมและโอกาสได้พบปะประชุมสัมมนากันเสมอ การปฏิบัติงานย่อมเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายหลายด้าน พยายามหาแนวทางแก้ปัญหา มีโอกาสรวมกลุ่มตั้งประเด็นปัญหา กล้าแสดงความคิดเห็นแนวปฏิบัติ และยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน เพราะตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในหน่วยงาน กิจกรรมในรูปของการสัมมนาในกลุ่มผู้บริหารจึงมีมาก เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ มองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสัมมนา แต่มุ่งมองในด้านการบริหารงานเท่านั้น ยังขาดการส่งเสริมให้ครู-

อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนนำหลักการของการสัมมนาทางวิชาการมาใช้ ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาการสอน และการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ปัญหาในเรื่องการสัมมนาทางวิชาการเป็นปัญหาในเรื่องของบุคคลขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาและผลที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากครู-อาจารย์ที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้ผ่านวิชาการสัมมนา วิจิตร ศรีสอาด (2514) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ "การจัดวิชาการสอนในรูปการสัมมนาในระดับสูง ก็เพราะวัตถุประสงค์ของการสอนด้วยวิธีสัมมนานั้น มุ่งที่จะให้ผู้เรียนได้รู้จักแก้ปัญหาและค้นคว้า หรือนำงานวิจัยมาขบคิดร่วมกัน โดยอาศัยเหตุผล ปัญหา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ร่วมกันในการแก้ปัญหา" ในแง่ของประโยชน์และวัตถุประสงค์ของการสัมมนา นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และเพื่อเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน เมื่อการสัมมนามีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกัน คือเป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงจะต้องใช้วิธีการ แก้ปัญหาอย่างถูกต้องและพยายามสร้างบรรยากาศทางวิชาการและความเป็นกันเองมากที่สุด เป้าหมายอันสำคัญของการสัมมนา บางทีมิได้อยู่ที่การสรุปข้อเสนอนั้นสำหรับการแก้ปัญหาอย่างเดียว หากอยู่ที่กระบวนการของการสัมมนาดังกันว่า สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา มีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้สมาชิก

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการหรือกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงยังน้อย ผู้บริหารให้ความเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก ซึ่งมีความเห็นไม่ตรงกันกับครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน ในสถานการณ์พัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติมากก็คือได้สรรหาข่าวสารจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาเผยแพร่ให้บุคลากรอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แต่ทางด้านอื่น ๆ ได้ปฏิบัติน้อย ส่วนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์เขียนผล

งานทางวิชาการ บริการด้านข่าวสาร รวมทั้งการผลิตข่าวสารออกเผยแพร่ทั้งภายในและออกสู่วง
การภายนอกสถานศึกษา รวมถึงสถานที่ในการผลิตเอกสาร ข่าวสาร และสถานที่ให้ความสะดวก
บริการในด้านข่าวสาร ถ้ามองในแง่ของปัญหาแล้ว โดยส่วนรวมมีปัญหาระดับน้อย แต่การวิจัยพบ
ว่ามีปัญหาที่ชัดเจนโดยครู-อาจารย์ให้ความเห็นว่า ในด้านนโยบาย สนับสนุนในการจัดกิจกรรม
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่แน่นอน และจริงจัง ปัญหารองลงมาในเรื่องเวลาไม่ค่อยอำนวย
เพราะครู-อาจารย์มีชั่วโมงสอนมาก แต่ก็ค่อนข้างน้อยสำหรับกิจกรรมนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525) กลุ่มผู้
บริหารให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์
ให้ความเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย ผู้วิจัยให้ความเห็นว่า จากการวิจัยพบว่า ทางวิทยาลัยได้ปฏิบัติ
มากในเรื่องการหาข่าวสาร หนังสือ เอกสารให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้เท่านั้น
แต่การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการยังไม่แน่นอน และจริงจัง
วไลรัตน์ หนูสวัสดิ์ (2528) ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากร ครูเขียนบทความ
ทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ และรวมไปถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการเกิดขึ้น
ในหมู่ครู จะเป็นการช่วยให้บุคลากร ครูได้เพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่ง โรงเรียนอาจจะ
แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์
สมาคมการศึกษา หรือแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ เช่น วิทยาสาร
มิตรครู จุลสารนักรับราชการ ก็เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง นพพงษ์ หนูจิตราดุลย์ (2529)
กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สามารถกระทำได้ในลักษณะ
ดังนี้ การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าโดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้
สะดวก จัดให้มีบริการทางด้านการสอน การแนะนำครูให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ
การสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการ
ไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ จัดรายการเล่าสู่กันฟัง

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมในช่วงสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่งเป็น
ช่วงเวลาจัดให้มีนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ อีกมากมาย
เกี่ยวกับวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ผลการวิจัย การพัฒนา

บุคลากรในด้านนี้ ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย พบว่า มีปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ขาดสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดวาทะกิจหรือวัน และมีความเสียดสี ขาดกำลังคนและบุคลากรที่ให้ความสนใจร่วมมืออย่างแท้จริง กระบวนการเตรียมการและการดำเนินงานต้องใช้เวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งขาดงบประมาณในการดำเนินการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

การให้บุคลากรไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม จัดเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่น่าจะเกิดขึ้น ปรากฏว่า มีน้อย เนื่องจากมีระเบียบการลา และแนวปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะลาศึกษาต่อไว้อย่างชัดเจน มีการขออนุญาตศึกษาต่อไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะเข้าสอบ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีโอกาสเตรียมตัว และผู้ที่จะไปศึกษาต่อได้รับการพิจารณาตามสายวิชาชีพที่ตนถนัดและต้องการจะศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม กรมอาชีวศึกษามีนโยบายหลักที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยถือว่า จะพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้ดีนั้น จะต้องพัฒนาคนก่อน ญัตติญัตติ (2520) การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพและการให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อ หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้นและโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้าง กำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยัง

เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย ในทางปฏิบัติปัจจุบันนี้ ทางกรมอาชีวศึกษา สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปฏิบัติงานมานานให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีทางสายอาชีพ โดยไม่ต้องมีการสอบคัดเลือกและได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองโดยกำหนดระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาและยังได้สนับสนุนให้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทตามโครงการพัฒนาผู้บริหาร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สจน.) ในสาขาบริหารอาชีวศึกษา ซึ่งแสดงว่า กรมอาชีวศึกษาได้มุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และได้กำหนดเป็นเป้าหมายให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติ

7. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร และเป็นการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ถ้าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะพัฒนาได้ทั้งงานและคน แต่พึงตระหนักว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ควรกระทำอย่างมีแผนและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขวัญ และกำลังใจของบุคลากรด้วย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในเรื่องนี้ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นก็ม่น้อย ซึ่งแสดงว่าสถานศึกษาไม่ค่อยตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ในทำนองที่ว่าเมื่อไม่มีการปฏิบัติก็ไม่มีปัญหา แต่ถึงอย่างไรก็ตาม จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารยังมีนโยบายต้องการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประมวล รุจนเสวี (2523) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังต้องคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะบุคลากรที่ได้สับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบปัญหาในเรื่องนี้น้อย แต่ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นขัดแย้งในเรื่องการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยระบบพรรคพวกเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ขาดความยุติธรรม ไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร ดังนั้น ในแนวปฏิบัติ การ

แต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนจะต้องมีการวางแผน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้แน่นอน แนะนำให้บุคลากร รู้จักหน้าทำงานใหม่ดีพอ ตลอดทั้งเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการทำงาน เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติ มิฉะนั้น จะกลายเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของบุคลากร จะเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน และเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงานใหม่ ความมุ่งหวังจะพัฒนาคน พัฒนางาน จะกลายเป็นการทำลายคน และทำลายงาน

การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525) พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย

8. การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน

การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกรรมวิธีของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคลากรควบคู่กันไป ขณะเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิค รู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานและทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีการปฏิบัติน้อย เนื่องจากมีปัญหที่เกิดขึ้นในระดับมาก ในหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณในการจัดกิจกรรมทางด้านทัศนศึกษา มีจำกัดหรือไม่เพียงพอ กระบวนการเตรียมการและดำเนินงาน ต้องใช้เวลา มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ขาดการติดตามประเมินผล แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ยังมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่ในเรื่องสภาพของการปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงมากในเรื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาวิธีการทำงานของตน และมีนโยบาย สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ทางด้าน การสอนและการปฏิบัติงาน จัดให้บุคลากรได้ทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ แต่ครู-อาจารย์เห็นสอดคล้องในเรื่องของนโยบายสนับสนุนในกิจกรรมนี้ แต่การปฏิบัติตามนโยบายนั้นมีน้อย เนื่องจากประสบปัญหา ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

การพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดและความสำคัญ แฮร์ริส (Harris, 1963) กล่าวว่า "การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่

ต่าง ๆ นอกชุมชน หรืออาจจะเป็นสถานศึกษา หรือแหล่งวิทยากร ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้สภาพการณ์ที่แท้จริง" การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือสังเกตวิธีการทำงานนั้น ควรจะมีหลักเกณฑ์เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่หน่วยงาน และตัวบุคลากรเอง การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาโดยตรง และบุคลากรนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสถานศึกษาจะต้องกำหนดแผนการหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใด หรือสาขาวิชาใดให้แน่ชัด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีแนวคิดและข้อเสนอแนะดังนี้

1. การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ มีปัญหาเกิดจากบุคลากรที่บรรจุใหม่ในแต่ละสถานศึกษามีน้อยและได้รับการบรรจุไม่พร้อมกัน สถานศึกษาไม่สามารถจัดกิจกรรมประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ได้ กรมอาชีวศึกษาควรจะดำเนินการจัดประชุมพิเศษผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยมีโครงการการประชุมพิเศษ จัดกิจกรรมการประชุมพิเศษ มีเนื้อหาสาระครอบคลุมในเรื่องที่สำคัญ ๆ ที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดหาวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจากกองวิทยาลัยต่าง ๆ ในกรมอาชีวศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน หรือมอบหมายให้ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาประจำภาคในแต่ละภาค หรือให้อาชีวศึกษาภาค (อศภ.) ดำเนินการโดยจัดทำโครงการ และกิจกรรมที่แน่นอน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจากแต่ละกองวิทยาลัยเป็นวิทยากร กิจกรรมต้องมีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรจุใหม่อย่างจริงจัง มีเอกสารและคู่มือในการปฏิบัติงาน บรรจุเนื้อหาที่ตรงและถูกต้องสมบูรณ์ สำหรับในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับบุคลากรที่บรรจุใหม่ควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ในหลาย ๆ ด้าน มีคู่มือครู การปฏิบัติงาน และควรจัดผู้มีความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยง คอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเองของครู-อาจารย์ ขึ้นในสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมได้อย่างทั่วถึง ควรใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียนซึ่งไม่กระทบต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ได้มีการวางแผนและโครงการไว้ให้ชัดเจน หรือสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มอาชีวศึกษาภาค (อศภ.) หรือกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.) อาจจัดร่วมกัน เป็นการระดมทรัพยากรและประหยัดงบประมาณ

3. การสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ ผู้ปฏิบัติการสอนใช้วิธีการสัมมนา เพื่อหาความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน จะในรูปแบบที่เป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือกลุ่มใหญ่ ผลการสัมมนาอาจนำไปสู่การวิเคราะห์วิจัย ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดเป็นแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษา

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา อันจะมีผลทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพัฒนาปฏิบัติและนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงาน ผู้บริหารควรแนะนำให้ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ กำลังใจให้ครู-อาจารย์ จัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ สถานศึกษาควรวางแผนและโครงการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ อาจจัดให้มีการนิทรรศการ มีการบรรยาย อภิปรายหรือใช้สื่อทางโสตทัศนศึกษา หรือมีการสาธิต แสดงผลงาน ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับวัน เวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการสอนหรือการปฏิบัติงานอื่น ชักชวนให้ครู-อาจารย์ ผู้สนใจเสนอผลิตผลของการศึกษาด้านสาขาวิชาชีพ หรือแสดงผลงาน การค้นคว้าทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประชาสัมพันธ์ในรูปข่าวสารให้บุคคลผู้สนใจเข้าเยี่ยมชม ในกรณีนี้สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาได้จัดกิจกรรมนี้ในรูปกิจกรรมการแข่งขันทักษะทางด้านวิชาชีพขององค์การวิชาชีพต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา จัดให้มีการแข่งขันทั้งในระดับกลุ่มสถานศึกษา และระดับประเทศ ถึงอย่างไรก็ตามควรวางแผนและโครงการให้ชัดเจน เพื่อจะไม่ให้เกิดปัญหาในด้านการใช้วัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน และงบประมาณในอันที่จะเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า อีกประการหนึ่งก็ควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ไปเยี่ยมชมการจัดนิทรรศการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด เพื่อครู-อาจารย์ได้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ในการปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนางาน

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สถานศึกษาให้การส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นน้อย ทั้งนี้เพราะมีระเบียบและแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อได้วางไว้ชัดเจน ไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครู-

อาจารย์ ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะลดลง แนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวุฒิปริญญาโทมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมของกรมอาชีวศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโลกทัศน์กว้าง มองเห็นการไกล ในด้านการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต

7. การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ผลการวิจัยสถานศึกษาได้พัฒนาบุคลากรในด้านนี้น้อย ไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิธีการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางาน ผู้บริหารควรมองถึงสภาพการปฏิบัติงาน จะปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน หรือพัฒนาคุณภาพของคนและงาน หรือป้องกันการสร้างอาณาจักรและอิทธิพล จะต้องมีการวางแผน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้แน่นอน มิฉะนั้นจะกลายเป็นการทำลายขวัญและบรรยากาศในการทำงาน มีจำนวนไม่น้อยที่บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานาน ควรให้มีความกระตือรือร้นในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ซึ่งเกิดผลดีต่อสุขภาพจิต และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาได้พัฒนาบุคลากรในด้านนี้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทัศนศึกษา มีปัญหาเรื่องงบประมาณ ภาระงาน การเตรียมการ และเวลา ก็ควรมีการวางแผนที่ดี การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ตรง อาจจัดให้มีการศึกษาดูงานของผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษาเดียวกัน หรืออาจจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ ไปศึกษาดูงานเฉพาะสาขาวิชาชีพ จากสถานประกอบการ หรือสถานศึกษาที่มีการประเมินผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาดูงาน หรือได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัย สภาพและปัญหาการพัฒนาคณากรในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษา (ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ควรทำการวิจัย ศึกษาความต้องการพัฒนาคณากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ในวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษา (ภาคใต้, ภาคกลาง, ภาคตะวันออก, ภาคเหนือ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. ควรทำการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณากรในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
4. ควรทำการวิจัย การวิเคราะห์งานบริหารคณากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา