

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การนอกเหนือจากองค์ประกอบอื่นในการบริหารงาน ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่งๆจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลภายในองค์การนั้นๆ (ชูชัย สมितिไกร, 2541: 1) ด้วยเหตุนี้ องค์การจำเป็นต้องสรรหาคนดี มีความสามารถและความพร้อมเข้ามาร่วมงาน และเมื่อได้มาแล้วก็ให้ความสำคัญที่จะธำรงรักษาไว้ด้วยการพัฒนาให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงยิ่งขึ้นไปสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่สมกับเป็นทรัพยากรอันล้ำค่าขององค์การ (ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2540:1; พงศ์ ทรดาล, 2539: 1) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ และความแตกต่างของสังคมหรือประเทศต่างๆในโลกนี้เกิดขึ้นเพราะความแตกต่างกันของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั่นเอง (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ, 2528: 145)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประกอบกับในสภาพการณ์ปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย (ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2520: 2; คณัย เทียนพูน, 2537: 23; สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2522 : 73)

นอกจากนี้ ยังกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล (เมธี ปิถันธนานนท์, 2529: 106) รวมทั้ง ยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคลากรในองค์การ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาองค์การ และการออกแบบงานใหม่ (คณัย เทียนพูน, 2537: 17-18) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ

ดีขึ้นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กรเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย (สมาน รังสีโยกฤษฎ์, 2522: 74)

สำหรับองค์การทางการศึกษา “ครู” คือ ปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนาทั้งปวง หากมีครูดี ครูเก่ง ครูมีคุณภาพและศักยภาพสูง จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพศักยภาพสูงซึ่งส่งผลให้ชุมชนและท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็ง มั่นคง และพึ่งตนเองได้ ครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2543: 45)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540: 25) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงานหลักที่ 3 การพัฒนาครูประจำการไว้ว่า “เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีศักยภาพ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียน รวมทั้งสร้างขวัญ กำลังใจ ความภาคภูมิใจในอาชีพครู โดยมีเป้าหมายว่า ต้องมีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างน้อยในทุกๆ 5 ปี” สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2539-2550) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538: 4) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูว่า ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปีต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือ กรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้อยู่บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 45) ได้กล่าวถึงหลักในการปฏิรูปการพัฒนาว่า ในสภาวะปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทั้งนี้ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศ ที่ทำให้การเข้าถึงข้อมูลของสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคมอย่างมาก ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของบุคคลและสังคมอย่างรุนแรง ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้น ครูยุคใหม่จะต้องเป็นคนมีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างดี สามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน สามารถกระตุ้น เร่งเร้าให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ครูในสังคมยุค

ใหม่จะต้องสามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการ
พัฒนาครูให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมดังกล่าว

จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม
ความสามารถของครู-อาจารย์ตลอดจนให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดี
ขึ้น และส่งผลให้สถานศึกษามีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 162)
การพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของครูควรเริ่มตั้งแต่การพัฒนาครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่
ได้รับการพัฒนา ก่อนมอบหมายหน้าที่ และเพื่อให้ครูได้ยึดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถึงพร้อมด้วย
ปัญญาที่แตกฉาน ลุ่มลึก มีคุณธรรมอันสูงยิ่ง มีอุดมการณ์และจิตสำนึกต่อภารกิจความเป็นครู (คณะ
กรรมการข้าราชการครู, 2542: 1) อันจะนำมาสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ซึ่งหัวใจของความ
สำเร็จดังกล่าวคือ ผลผลิตจากการจัดการศึกษาวิชาชีพหรือการอาชีวศึกษา ที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลให้มี
อาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต ที่เหมาะสมต่อความต้องการของตนเองและของประเทศชาติอันจะนำมาซึ่ง
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (นิตยา ปริญญาโรจน์, 2542: 1)

การจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา รับผิดชอบโดยหลายหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน แต่เป็นที่
ยอมรับกันว่า กรมอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาที่สำคัญที่สุด (กรมอาชีวศึกษา,
2542: 3) สถานศึกษาของรัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครมีจำนวน 22
แห่ง ข้าราชการจำนวน 1,536 คน (กรมอาชีวศึกษา, 2543: 1-43) ดำเนินการตามแนวนโยบายและมาตร
การแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 8 (กรมอาชีวศึกษา, 2539: 5) ที่ว่า ให้มีการพัฒนาครู-อาจารย์ อย่างมี
ระบบ ต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยมีการพัฒนาตามปกติอย่างน้อยทุกกระยะ 2 ปี และมีการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อ
ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการฝึกอบรมจะเน้นสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้ง
ทั้งการสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู อย่่าให้ครูต้องมีนชาทางความคิดใช้ความรู้เก่าๆมาสอนเด็ก ต้องมี
การปรับเปลี่ยนตนเอง ต้องเน้นการเพิ่มศักยภาพของครูเพื่อจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของเด็ก

วีรนุช ปิณฑวณิช (2543: 18) ได้แสดงทัศนะว่า คุณภาพของครูผู้สอนมีความสำคัญมาก ครูจะต้อง
ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องแนวทางการจัดการเรียนการสอนในการให้ความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพ
ตลอดจนควรเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนในเรื่องวินัยและคุณภาพ เพื่อผลผลิตของการอาชีวศึกษาจะ
ได้มีคุณภาพมากกว่าที่ผ่านมา บุญญศักดิ์ โจ่งกิจ (2541: 104-106) แสดงทัศนะว่า การพัฒนาครูวิชาชีพ
ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อย
ในทุก 3-5 ปีในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การดูงาน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ
 ฯลฯ การพัฒนาครู-อาจารย์ และวิทยากรวิชาชีพในองค์กรอาชีวะต้องยึดปรัชญาอาชีวศึกษาที่ว่า ครูต้องมี
ทักษะและประสบการณ์ในอาชีพนั้น เป็นผู้ที่มีความสำเร็จและเป็นตัวอย่างที่ดีของอาชีพนั้น เพื่อการ-

ถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้ตรงกับความเป็นจริง และมีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุค โลกาภิวัตน์ รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ด้วย

กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542 (กรมอาชีวศึกษา, 2541) เกี่ยวกับงบประมาณและจำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่สถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 1

แสดงข้อมูลที่ได้จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542
เกี่ยวกับงบประมาณและจำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปี
ที่สถานศึกษาดำเนินการ โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถานศึกษา	งบประมาณ ประจำปี 2542*	งบประมาณ พัฒนาทรัพยากรบุคคล*	ร้อยละ**	จำนวนวัน**
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	38,165,200	2,136.04	0.0055	0.21
วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	33,190,200	1,237.11	0.0037	0.15
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	60,253,800	235.29	0.0004	0.03
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	48,657,400	1,875.00	0.0038	0.05
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	40,551,700	80.18	0.0002	0.04
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนา- ภิเษกมหานคร	37,839,800	797.50	0.0021	0.07
กาญจนาภิเษกวิทยาลัย	22,694,200	588.23	0.0025	0.58
ช่างทองหลวง				
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	70,682,300	166.53	0.0002	0.06
วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	38,465,100	9.56	0.00002	0.01
วิทยาลัยพณิชยการบางนา	42,664,500	877.47	0.0021	0.09
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	42,391,500	313.33	0.0007	0.10
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	15,498,200	16.66	0.0001	0.10
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	25,212,500	1,288.66	0.0051	0.23
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	22,921,300	3,432.93	0.0150	0.29
วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	31,260,800	50.50	0.0002	0.05

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	งบประมาณ ประจำปี 2542*	งบประมาณ พัฒนาทรัพยากรบุคคล*	ร้อยละ**	จำนวนวัน**
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและ การท่องเที่ยวกรุงเทพ	16,578,000	1,000.00	0.0060	0.25
วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	30,699,100	769.23	0.0025	0.12
วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	20,763,304	438.59	0.0021	0.10
วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	22,231,400	100.00	0.0004	0.10
วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	39,073,500	1,946.07	0.0049	0.29
วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ	48,127,600	2,352.94	0.0048	0.29
วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษก	9,579,140	4,300.00	0.0448	1.25

หนองจอก

- ที่มา * ข้อมูลจากกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 ** ข้อมูลจากการคำนวณของผู้วิจัย

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่าจำนวนงบประมาณและจำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่สถานศึกษาจัดระบบเพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับไม่ถึงร้อยละ 1 ซึ่งถือว่าน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับทั้งหมด แสดงว่าสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อคุณภาพของนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษา ทั้งที่สถานศึกษาดังกล่าวอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์รวมแห่งวิทยาการและความเจริญทางเทคโนโลยีต่างๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยเสนอเป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนเท่านั้น และ ข้อมูลที่ศึกษาอยู่ระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ซึ่งเป็นช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ
3. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร มุ่งศึกษาตามกรอบแนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2534: 2) ดังนี้
 1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 3. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 4. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาสายอาชีพทั้งระดับ ปวช. ปวส. ปทส. และ ปริญญาตรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 22 แห่ง ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทอง หลวง วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชย การอินทราชัย วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยม ละออ วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ วิทยาลัยสารพัดช่าง-

พระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ และ วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวางแผนและพัฒนา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ครู-อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ซึ่งต้องดำเนินการด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครู-อาจารย์ในด้านความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือโครงการต่างๆที่จะพัฒนาครู-อาจารย์ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนา

การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวัดคุณค่าการดำเนินการพัฒนาครู-อาจารย์ว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาครู-อาจารย์ครั้งต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่

ก.ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 22 คน จากสถานศึกษา 22 แห่ง

ข.ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 88 คน จากสถานศึกษา 22 แห่ง ๆ ละ 4 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 110 คน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน จากสถานศึกษา 22 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1976: 398) และหากกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์แต่ละสถานศึกษาโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 426 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษา หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากเอกสาร วารสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่2 สภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และปลายเปิด (Open-ended)

2.2 แบบวิเคราะห์เอกสาร ใช้ในการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2542 ปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาปี 2541-2542 คำสั่ง บันทึกข้อความ สรุปผลการดำเนินงานของคณะวิชา หนังสือเข้า-ออก และรายงานการประชุม ของสถานศึกษาจำนวน 22 แห่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบวิเคราะห์เอกสารด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ก. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลจากแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การบรรยายและตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 กล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในส่วนสุดท้ายจะเป็น รายการอ้างอิง ภาคผนวก และ ประวัติผู้วิจัย