

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์มีลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ ๑ เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสภาพที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ ๔ ด้านคือ การประชุม ฝึกเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและสัง เภตวิธีทำงาน หากค่ามีขณิ- เลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในแต่ละด้านของการพัฒนา โดยเสนอเป็นตาราง มีค่าบรรยายประกอบ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ ๓ เสนอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรภายในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อาชีพการ วิชา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของประชากรทั้ง ๒ กลุ่ม เสนอตาม ลำดับดังนี้

๑. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตาม เพศได้ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓

จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการจำแนกตาม เพศ

เพศ	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๔	๔๑.๑	๔๘	๓๕.๘	๘๒	๓๘.๒
หญิง	๒๓	๔๘.๙	๑๐๔	๖๔.๒	๑๒๗	๖๐.๘
รวม	๔๗	๑๐๐	๑๖๒	๑๐๐	๒๐๙	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ผู้บริหารชายและหญิงที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ชาย ร้อยละ ๔๑.๑ หญิงร้อยละ ๔๘.๙ สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติการสอน เป็นหญิงมากกว่าชาย คือหญิงร้อยละ ๖๔.๒ และชายร้อยละ ๓๕.๘ เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้วผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นหญิงมากกว่าชายคือ เป็นหญิงร้อยละ ๖๐.๘ และชายร้อยละ ๓๘.๒

๒. อายุ จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามอายุได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔

จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒๑ - ๓๐	๒	๔.๓	๒๔	๑๗.๔	๓๑	๑๔.๘
๓๑ - ๔๐	๗	๑๔.๕	๔๒	๓๒.๑	๔๙	๒๔.๒
๔๑ - ๕๐	๒๐	๔๒.๖	๖๑	๓๗.๗	๘๑	๓๘.๘
๕๑ - ๖๐	๑๔	๓๘.๒	๒๐	๑๒.๓	๓๔	๑๘.๒
รวม	๔๓	๑๐๐	๑๖๖	๑๐๐	๒๐๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ มีมากที่สุดคือ ๒๐ คน จากผู้บริหารทั้งหมด ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕ อายุระหว่าง ๒๑-๓๐ มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓

สำหรับกลุ่มอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ มีมากที่สุดเหมือนกันคือ ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๑-๔๐ มี ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ อายุระหว่าง ๒๑-๓๐ มี ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔ อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ มี ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓ รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒ อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ และอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘

๓. อายุราชการ จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามอายุราชการได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๖ ปี	๑	๒.๑	๒๖	๑๖.๐	๒๗	๑๒.๙
๖ - ๑๐	๔	๘.๕	๓๔	๒๑.๐	๓๘	๑๘.๒
๑๑ - ๑๕	๔	๘.๕	๒๖	๑๖.๐	๓๐	๑๔.๔
๑๖ - ๒๐	๕	๑๐.๖	๒๔	๑๔.๘	๒๙	๑๓.๙
๒๑ - ๒๕	๑๑	๒๓.๕	๓๒	๑๙.๘	๔๓	๒๐.๖
๒๖ ปีขึ้นไป	๒๒	๔๖.๘	๒๐	๑๒.๓	๔๒	๒๐.๑
รวม	๔๗	๑๐๐	๑๖๒	๑๐๐	๒๐๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงว่าผู้บริหารมีอายุราชการ ๒๖ ปีขึ้นไปจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘ รองลงไปที่คืออายุราชการระหว่าง ๒๑-๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕ อายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ อายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และ ๖-๑๐ ปี มีเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕ ต่ำกว่า ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอนที่มีอายุราชการ ๖-๑๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐ รองลงมาคือ ผู้มีอายุราชการระหว่าง ๒๑-๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘ ผู้มีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐ ผู้มีอายุราชการระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘ และอายุราชการ ๒๖ ปีขึ้นไป เป็นจำนวนคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓

รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง ๒ กลุ่ม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ผู้มีอายุ
ราชการระหว่าง ๒๑-๒๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖ รองลงมา อายุราชการตั้งแต่
๒๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ อายุราชการ ๖-๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ อายุราชการ ๑๑-๑๕
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔ อายุราชการ ๑๖-๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔ และอายุราชการต่ำกว่า ๖ ปี
คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔

๔. วุฒิ วุฒิของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่ง เป็นวุฒิโดยทั่วไป ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๖

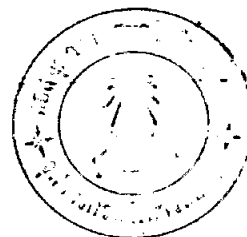
ตารางที่ ๖

ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามวุฒิ

วุฒิ	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญา เอก	๑	๒.๑	๑	๐.๖	๒	๑.๐
ปริญญาโท	๑๔	๒๘.๘	๔๖	๒๘.๔	๕๐	๒๘.๗
ปริญญาตรี	๒๘	๖๑.๗	๔๗	๔๔.๔	๗๕	๖๐.๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๖.๔	๑๘	๑๑.๑	๒๑	๑๐.๐
รวม	๔๖	๑๐๐	๑๖๒	๑๐๐	๒๐๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีมาก
ที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗ รองลงมาคือ วุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ และวุฒิปริญญาเอกมี ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑ กลุ่มผู้ตอบแบบ
สอบถามที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอนวุฒิปริญญาตรี มีมากที่สุดเช่นกันคือร้อยละ ๔๔.๔ วุฒิปริญญาโทคิดเป็น
ร้อยละ ๒๘.๔ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ และวุฒิปริญญาเอกมี ๑ คน คิดเป็นร้อยละ

รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม มีอายุเรียงตามจำนวนดังนี้ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๑.๐



๔. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ ๗

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือปฏิบัติการสอน

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติการสอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๖ ปี	๒๐	๔๒.๖	๒๔	๑๔.๔	๔๔	๒๑.๕
๖ - ๑๐	๖	๑๒.๘	๓๒	๑๘.๘	๓๘	๑๘.๒
๑๑ - ๑๕	๓	๖.๕	๓๒	๑๘.๘	๓๕	๑๖.๗
๑๖ - ๒๐	๔	๘.๕	๒๖	๑๖.๐	๓๐	๑๔.๕
๒๑ - ๒๕	๗	๑๔.๕	๓๑	๑๘.๑	๓๘	๑๘.๒
๒๖ ปีขึ้นไป	๗	๑๔.๕	๑๖	๙.๕	๒๓	๑๑.๐
รวม	๔๗	๑๐๐	๑๖๒	๑๐๐	๒๐๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๗ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ รองลงมาคือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๒๑-๒๕ ปี และ ๒๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕ เท่ากัน ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๖-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๕ และผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๑๑-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๕

กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอนที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง ๖-๑๐ ปี และ ๑๑-๑๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๒๑-๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑

ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐ ต่ำกว่า ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ และผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔.๔

รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า ๖ ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕ ระหว่าง ๖-๑๐ ปี และ ๒๑-๒๕ ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๑๑-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ ระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ และผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน ๒๐๔ ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งให้กับผู้บริหารจำนวน ๔๗ ชุด ได้รับคืนหมด คิดเป็น ๑๐๐% ส่วนผู้ปฏิบัติการนั้นได้รับคืนมา ๑๖๒ ชุด จากจำนวน ๑๗๓ ชุด คิดเป็น ๙๓.๖๔% ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ประกอบคำอธิบาย โดยให้ระดับประมาณค่าความคิดเห็น และเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

๑. ระดับการประมาณค่าความคิดเห็น

ปฏิบัติในระดับมากที่สุด	มีคะแนนเป็น	๕	คะแนน
ปฏิบัติในระดับมาก	มีคะแนนเป็น	๔	คะแนน
ปฏิบัติในระดับน้อย	มีคะแนนเป็น	๓	คะแนน
ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด	มีคะแนนเป็น	๒	คะแนน
ไม่ได้มีการพัฒนาเลย	มีคะแนนเป็น	๑	คะแนน

๒. นำความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยเทียบ

กับระดับของการปฏิบัติดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ ถือว่ามีการพัฒนามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๔ ถือว่ามีการพัฒนา มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๔ ถือว่ามีการพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๔ ถือว่ามีการพัฒนาน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๔ ถือว่าไม่ได้มีการพัฒนาเลย

การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
มีทั้งหมด ๘ ด้าน คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
การแต่งตั้งโยกย้ายสลับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีทำงาน ดังรายละเอียด
เขียนในตารางที่ ๘



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการปฏิบัติจริง และการปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง						การบริหาร					
	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		รวม N=๒๐๙		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		รวม N=๒๐๙	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
การประชุมพิเศษ	๒.๗๗	๑.๒๓	๒.๓๕	๑.๐๗	๒.๕๕	๑.๑๓	๔.๕๓	๐.๖๕	๔.๕๐	๐.๖๖	๔.๕๑	๐.๖๖
การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	๓.๕๔	๐.๕๕	๓.๓๓	๑.๐๐	๓.๓๗	๐.๕๕	๔.๗๕	๐.๕๓	๔.๖๘	๐.๕๗	๔.๖๔	๐.๕๖
การสัมมนาทางวิชาการ	๓.๗๗	๑.๓๗	๓.๑๘	๑.๑๗	๓.๓๑	๑.๒๔	๔.๘๕	๐.๖๖	๔.๙๒	๐.๓๗	๔.๙๐	๐.๕๕
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	๓.๕๕	๐.๘๐	๓.๑๔	๐.๗๔	๓.๒๑	๐.๗๗	๔.๗๗	๐.๕๖	๔.๖๘	๐.๕๒	๔.๗๐	๐.๕๓
การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ	๓.๕๓	๐.๘๕	๓.๑๖	๐.๗๑	๓.๒๒	๐.๗๔	๔.๕๕	๐.๕๕	๔.๕๘	๐.๕๖	๔.๕๘	๐.๕๖
การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	๔.๓๖	๑.๐๓	๔.๒๕	๐.๘๐	๔.๒๘	๐.๘๖	๔.๖๒	๑.๐๕	๔.๙๓	๐.๓๖	๔.๘๖	๐.๖๐
การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	๓.๕๗	๑.๑๖	๓.๓๐	๑.๑๑	๓.๓๖	๑.๑๒	๔.๗๗	๐.๗๐	๔.๘๖	๐.๕๖	๔.๘๕	๐.๖๐
การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน	๓.๕๗	๑.๐๔	๓.๐๔	๐.๕๔	๓.๑๔	๑.๐๑	๔.๙๖	๐.๒๙	๔.๙๒	๐.๓๕	๔.๙๓	๐.๓๗

ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก. การปฐมนิเทศ

จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ ซึ่งตามแบบสอบถามมี ๖ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๗-๑๒ มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติจริง ผู้บริหารทั้ง ๑๑ วิทยาเขต มีความคิดเห็นว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๗ แต่ผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า ได้มีการปฏิบัติการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๒.๓๕ เมื่อรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่มแล้วมีความคิดเห็นว่าในการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๔

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ และ ๔.๕๐ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาารวมทั้ง ๒ กลุ่มแล้ว มีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดทุกข้อ ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากทุกข้อดังรายละเอียดในตารางที่ ๘

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานปฐมนิเทศที่ปฏิบัติจริง และ
ที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				ควรปฏิบัติ					
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๗	วิทยาเขตของท่านได้จัดให้มีการ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นประจำ	๒.๔๒	๑.๐๘	๒.๑๐	๑.๐๗	๑.๘๘	๔.๒๑	๑.๕๕	๔.๒๓	๑.๖๔	-๐.๐๓
๘	ก่อนการปฏิบัติเทศได้มีการวิ- เคราะห์หาข้อมูลที่เคยเป็นปัญหา เพื่อมาปรับปรุงการดำเนินงาน	๒.๓๘	๑.๓๓	๑.๘๘	๑.๐๖	๒.๐๘*	๔.๓๔	๑.๕๖	๔.๒๓	๑.๗๒	๐.๖๖
๙	เนื้อหาที่ใช้ในการปฐมนิเทศได้ ครอบคลุมสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบัน	๒.๘๑	๑.๔๓	๒.๓๑	๑.๒๐	๒.๘๘*	๔.๓๔	๑.๗๔	๔.๓๗	๑.๗๕	๐.๑๐
๑๐	ในการจัดการปฐมนิเทศได้ให้ บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องตลอด จนบุคคลภายนอกที่มีความรู้เกี่ยว ข้องโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วม	๒.๓๘	๑.๓๔	๑.๕๖	๑.๑๐	๒.๑๘*	๔.๒๑	๑.๕๕	๔.๒๓	๑.๖๕	-๐.๑๑
๑๑	ผลการปฐมนิเทศสนองความต้องการ ของบุคลากรมากน้อย	๒.๕๑	๑.๑๘	๒.๒๓	๑.๑๗	๑.๕๓	๔.๒๓	๑.๕๗	๔.๑๓	๑.๘๗	๐.๕๗
๑๒	หลังจากการจัดปฐมนิเทศแล้วได้ ทำการประเมินผลการปฐมนิเทศ	๑.๑๘	๑.๑๔	๑.๗๐	๐.๘๘	๑.๕๐	๓.๘๗	๑.๑๗	๔.๑๐	๑.๐๕	-๑.๒๔

จากตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ จำนวน ๖ ข้อ นั้นปรากฏว่ามีจำนวน ๓ ข้อที่ ความคิดเห็นในการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับความมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ คือ

ข้อ ๘ ก่อนการปฐมนิเทศได้มีการวิเคราะห์หาข้อมูลที่เคยเป็นปัญหา เพื่อมาปรับปรุง การดำเนินงาน

ข้อ ๙ เนื้อหาที่ใช้ในการปฐมนิเทศได้ครอบคลุมสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถาบัน

ข้อ ๑๐ ในการจัดการปฐมนิเทศได้ให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลภายนอก ที่มีความรู้เกี่ยวข้องโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วม

โดยทั้ง ๓ ข้อที่กล่าวนี้ ผู้บริหารเห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของผู้ ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่น ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความคิดเห็นทั้ง ๖ ข้อ ในด้านควรปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัย สำคัญที่ ๐.๐๕


ข. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากตารางที่ ๔ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งแบบสอบถามมี ๘ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๑๓ ถึงข้อ ๒๐ มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติจริง ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ และ ๓.๓๓ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติการพัฒนาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรมี การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในตํานนี้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๔ และ ๔.๖๕ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว ควรปฏิบัติการพัฒนาในตํานนี้ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๔

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในตํานการฝึกอบรมหรือประชุม เองปฏิบัติการอยู่ในระดับที่มีการพัฒนาน้อยทุกข้อ ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากทุกข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๐



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๐

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ
การที่ปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนามูลฐาน	ปฏิบัติจริง					ควรปฏิบัติ				
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๑๓	ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	๓.๓๒	๑.๑๘	๓.๑๓	๑.๒๔	๐.๕๓	๔.๔๗	๐.๘๖	๔.๔๐	๐.๖๔	๐.๕๔
๑๔	โครงการจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่จัดขึ้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอน	๓.๐๖	๑.๐๕	๒.๔๒	๑.๑๘	๐.๗๕	๔.๔๗	๐.๗๘	๔.๕๖	๐.๗๑	๐.๐๔
๑๕	เนื้อหาในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับหลักสูตรและการสอน	๓.๐๐	๑.๒๓	๓.๐๑	๑.๒๐	-๐.๐๓	๔.๔๗	๐.๘๓	๔.๕๔	๐.๗๔	๐.๒๕
๑๖	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการนำมาใช้แก้ปัญหาในการสอนได้	๓.๑๑	๑.๒๗	๒.๘๑	๑.๑๖	๑.๐๑	๔.๔๓	๐.๘๔	๔.๓๘	๐.๘๓	๐.๓๔
๑๗	การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติการ	๓.๑๓	๑.๒๓	๓.๑๑	๑.๑๘	๐.๐๘	๔.๔๔	๐.๘๕	๔.๓๔	๐.๘๔	๑.๑๘

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				t	การปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๑๘	การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการที่วิทยา เขตจกคณธะอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมได้ทั่วถึง	๒.๗๐	๑.๐๖	๒.๕๘	๑.๐๖	๑.๒๖	๔.๕๗	๐.๖๔	๔.๕๑	๐.๗๕	๐.๔๕
๑๙	การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการช่วยให้ บุคลากรมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันดี	๓.๐๒	๑.๑๓	๒.๘๑	๑.๑๘	๑.๑๐	๔.๕๐	๐.๗๕	๔.๓๕	๐.๗๕	๐.๕๓
๒๐	โครงการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ของวิทยาลัย เทคโนโลยี เป็นทางด้านสาขาวิชา ชีพมากกว่าสายสามัญ	๓.๕๓	๑.๓๕	๓.๒๘	๑.๑๒	๐.๗๓	๔.๐๐	๑.๓๐	๔.๑๒	๑.๐๒	-๐.๖๕

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ ๑๐ แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและผู้บริหาร
ในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๘ ข้อ ปรากฏว่า
ความคิดเห็นทั้ง ๘ ข้อ ของผู้บริหารกับผู้บริหารสอน ในการปฏิบัติจริงนั้นไม่มีความแตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระหว่าง ๒.๔๘ ถึง ๓.๔๓

ในทำนองเดียวกัน ความคิดเห็นในด้านควรรปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม
หรือประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละข้อนั้น ค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารสอนไม่มีความแตก
ต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ เลยแม้แต่ข้อเดียว ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง
๔.๐๐ ถึง ๔.๔๔

จะเห็นว่าทั้งผู้บริหาร และผู้บริหารสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สิ่งที่ปฏิบัติจริง
อยู่แล้วในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีน้อยกว่าที่ควรปฏิบัติ

ค. การสัมมนาทางวิชาการ

จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสัมมนาทางวิชาการซึ่งแบบ
สอบถามมี ๗ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๒๑ ถึงข้อ ๒๗ มีรายละเอียดดังนี้

ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการ
สัมมนามากมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗ แต่ผู้บริหารสอนมีความเห็นว่าการปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้
มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าการปฏิบัติการพัฒนาทางด้านการ
สัมมนาทางวิชาการน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหาร และผู้บริหารสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควร
มีการปฏิบัติการพัฒนาด้านการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ และ ๔.๕๒ ตามลำดับ
เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าการจะปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในด้านการสัมมนาทางวิชาการอยู่ใน
ระดับที่มีการพัฒนาน้อย เป็นส่วนมาก ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากทุกข้อ ดังราย
ละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะงานการสัมมนาทางวิชาการ
ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การที่ตามมาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				t	ควรปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๒๑	วิทยา เขตของท่ามได้จัด ให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโดยวิธีการ สัมมนา	๒.๕๔	๐.๕๔	๒.๒๕	๐.๕๗	๑.๑๕	๔.๑๑	๐.๘๗	๔.๒๕	๐.๗๓	-๑.๑๗
๒๒	ในการจัดการสัมมนา ได้มีการกำหนด เป้า หมายของการจัดโดยที่ ทุกคนยอมรับ	๒.๖๔	๑.๐๓	๒.๕๗	๑.๐๕	๐.๕๕	๔.๑๓	๐.๘๒	๔.๒๗	๐.๗๗	-๑.๐๖
๒๓	ในการสัมมนามุคลากร ของวิทยา เขตยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	๓.๑๗	๑.๑๕	๒.๖๗	๑.๐๕	๒.๗๓*	๔.๓๐	๐.๗๘	๔.๒๕	๐.๘๕	๐.๓๗
๒๔	ผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการ สัมมนายอมรับความคิด เห็นของผู้เข้ามามีสนทนา	๓.๑๓	๑.๐๕	๒.๗๗	๑.๑๒	๑.๕๗*	๔.๑๑	๐.๘๕	๔.๓๓	๐.๖๖	-๑.๕๐
๒๕	บุคลากรที่ร่วมสัมมนา ได้เตรียมการและศึกษา เรื่องราวที่จะสัมมนา	๒.๕๖	๑.๒๐	๒.๖๕	๑.๐๗	๑.๓๐	๔.๒๕	๑.๑๗	๔.๕๐	๐.๖๒	-๑.๐๕

*p < ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๑ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติงานจริง				t	การปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๒๖	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในการสัมมนา	๓.๔๔	๑.๒๓	๓.๐๖	๑.๒๑	๑.๕๔	๔.๓๖	๑.๕๔	๔.๓๔	๑.๖๔	-๑.๑๗
๒๗	ผลจากการสัมมนาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารหรือปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย	๓.๐๖	๑.๒๔	๒.๗๔	๑.๐๖	๑.๖๓	๔.๒๓	๑.๒๖	๔.๔๐	๑.๕๔	-๑.๕๔*

*p < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ ๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการสัมมนาทางวิชาการ จำนวน ๗ ข้อ นั้นปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ เป็นจำนวน ๒ ข้อคือ

ข้อ ๒๓ ในการสัมมนานุเคราะห์ของวิทยาเขตยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อ ๒๔ ผู้เชี่ยวชาญที่ดำเนินการสัมมนายอมรับความคิดเห็นของผู้เข้าสัมมนา

โดยทั้ง ๒ ข้อ ที่กล่าวนี้ ผู้บริหารเห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๒.๓๐ ถึง ๓.๕๕

ส่วนความคิดเห็นในด้านปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรด้านการสัมมนาทางวิชาการนั้น ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ เป็นจำนวน ๑ ข้อ คือ

ข้อ ๒๗ ผลจากการสัมมนาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารหรือปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย

โดยผู้บริหารเห็นว่า ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขมากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๔.๑๑ ถึง ๔.๕๒

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การตารางที่ ๔ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามแบบสอบถามมี ๖ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๒๔ ถึงข้อ ๓๓ มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติจริง ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการพัฒนาทางด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ และ ๓.๑๔ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าได้มีการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๗ และ ๔.๖๔ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๐

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อยู่ในระดับที่มีการพัฒนาน้อย เกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีมากที่สุด เกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๒

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๒

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานการเผยแพร่ข่าวสาร
ทางวิชาการ ที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				t	ควรปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๒๘.	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นเป็นประจำ สม่ำเสมอ	๒.๘๐	๑.๑๒	๒.๗๐	๑.๐๒	๐.๖๑	๔.๔๐	๐.๖๘	๔.๔๓	๐.๖๗	-๐.๒๐
๒๙.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้โอกาสเขียนผลงานทางวิชาการให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ	๒.๘๕	๐.๘๓	๒.๕๕	๑.๐๓	๒.๒๒*	๔.๕๐	๐.๖๑	๔.๒๕	๐.๖๘	๑.๐๓
๓๐.	ข่าวสารทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทางวิทยาเขต ได้จัดพิมพ์หรือสรรหามาให้บุคลากรของตนได้มีความรู้เพิ่มเติม	๒.๘๗	๐.๙๕	๒.๕๑	๑.๐๐	๒.๒๒*	๔.๕๕	๐.๖๒	๔.๕๓	๐.๖๕	๑.๐๑

*p < ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนามูลสาร	ปฏิบัติจริง					การปฏิบัติ				
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๓๑.	ทางวิทยา เขตได้จัด ทำข่าวสารทางวิชา การเผยแพร่ออกสู่ วงการศึกษาภายนอก	๒.๕๓	๑.๑๒	๒.๒๕	๑.๐๑	๑.๕๕	๔.๕๓	๐.๗๒	๔.๓๖	๐.๖๕	๐.๕๘
๓๒.	ทางวิทยา เขตได้จัด รับวารสารทางวิชา การจากสมาคมวิชา ชีพ หรือวารสาร เกี่ยว กับการอาชีวศึกษาเพื่อ ให้นักสภกรได้อ่าน	๓.๕๑	๐.๘๘	๓.๐๕	๐.๕๒	๒.๓๗*	๔.๕๗	๐.๖๕	๔.๕๒	๐.๕๖	๐.๕๘
๓๓.	วิทยา เขตของท่านได้ จัดสรรเงินเพื่อรับ วารสารและข่าวสาร ทางวิชาการไว้ เหมาะสมเพียงพอ	๓.๕๕	๐.๕๗	๓.๑๗	๐.๘๕	๒.๕๕*	๔.๕๓	๐.๖๕	๔.๕๘	๐.๕๕	๐.๖๐

*p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติกร ในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จำนวน ๖ ข้อ บปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติกรสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ จำนวน ๔ ข้อ คือ

ข้อ ๒๔ บุคลากรในหน่วยงานท่าน ได้มีโอกาสเขียนผลงานทางวิชาการให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ

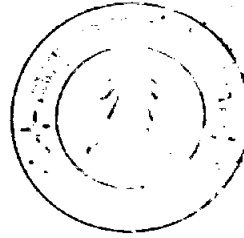
ข้อ ๓๐ ข่าวสารทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทางวิทยาเขตได้จัดพิมพ์หรือสรรหามาให้บุคลากรของต่นได้มีความรู้เพิ่มเติม

ข้อ ๓๒ ทางวิทยาเขตได้จัดรับวารสารและ เอกสารทางวิชาการจากสมาคมวิชาชีพ หรือวารสารเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้อ่าน

ข้อ ๓๓ วิทยาเขตของท่านได้จัดสรรเงินเพื่อรับวารสาร และข่าวสารทางวิชาการไว้เหมาะสมเพียงพอ

โดยทั้ง ๔ ข้อ ที่กล่าวนี้ ผู้บริหารเห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติกรสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๒.๒๔ ถึง ๓.๕๔

ส่วนความคิดเห็นในด้านควรปฏิบัติกรพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แต่ละข้อนั้นค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติกรสอนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีส่วนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๒๔ ถึง ๔.๕๗



จ. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ตามแบบสอบถามมี ๘ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๓๔ ถึง ๔๑ มีรายละเอียดดังนี้

ควรปฏิบัติจริง ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการพัฒนาทางด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ และ ๓.๑๖ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าได้มีการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๒

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ และ ๔.๕๔ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ๔.๕๔

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริง ในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการอยู่ในระดับที่มีการพัฒนาน้อยเป็นส่วนมาก มีเพียง ๒ ข้อ ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากทุกข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๓

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๓

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานการจัดสาขาทางวิชาการ
ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนาศักยภาพ	ปฏิบัติจริง				t	ควรปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๓๔.	วิทยาเขตของท่านได้ จัดให้มีการเสนอผล งานทางวิชาการโดย อาจารย์ของวิทยาเขต ให้เพื่อนร่วมงานได้ ทราบ	๒.๕๑	๑.๑๐	๒.๓๔	๐.๕๕	๑.๐๒	๔.๒๓	๐.๗๐	๔.๑๕	๐.๗๑	๐.๓๖
๓๕.	วิทยาเขตของท่านได้ จัดเชิญบุคคลภายนอก มาให้ความรู้ในด้าน ต่าง ๆ แก่อาจารย์	๒.๕๘	๐.๕๗	๒.๕๕	๐.๕๑	๓.๕๓*	๔.๓๘	๐.๖๘	๔.๓๖	๐.๖๗	๐.๑๗
๓๖.	วิทยาเขตของท่านได้ จัดพาอาจารย์ไปทัศน ศึกษาหาความรู้เพิ่ม เติมที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการสอน	๒.๖๔	๑.๐๓	๒.๐๐	๑.๐๒	๓.๗๖*	๔.๓๒	๐.๗๓	๔.๒๓	๐.๗๑	๐.๗๒

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนามูลค่าการ	ผู้ปฏิบัติงานจริง				t	การปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๓๗.	เมื่อมีการประชุมทาง วิชาการภายนอกทาง วิทยาเขตของท่าน สับสนุนหรือส่งอาจารย์ ไปร่วมประชุม	๓.๗๔	๐.๕๓	๓.๑๘	๐.๕๘	๓.๘๐*	๔.๕๗	๐.๗๒	๔.๓๓	๐.๗๗	๑.๕๒
๓๘.	วิทยาเขตของท่านได้ มีการจัดนิทรรศการ ทางวิชาการบ่อยครั้ง	๒.๖๖	๑.๐๑	๒.๖๐	๑.๐๔	๐.๓๖	๔.๑๗	๐.๗๐	๔.๑๒	๐.๘๒	๐.๓๖
๓๙.	ในการจัดนิทรรศการ ทางวิชาการผู้ที่รับผิดชอบ ในการจัด ได้ตั้ง วัตถุประสงค์เหมาะสม กับหลักสูตรของวิทยา- เขต	๓.๒๒	๑.๒๓	๒.๗๗	๑.๑๔	๑.๒๖	๔.๕๐	๐.๘๕	๔.๒๔	๐.๘๕	๑.๐๔
๔๐.	การจัดนิทรรศการช่วย ให้บุคลากรผู้จัดของ วิทยาเขตได้ศึกษาค้น คว้าและเตรียมงาน	๓.๓๘	๑.๑๑	๓.๒๖	๑.๐๗	๐.๖๔	๔.๕๑	๐.๕๕	๔.๓๘	๐.๗๒	๑.๐๘
๔๑.	ท่านและอาจารย์ใน วิทยาเขตของท่านให้ ความสนใจงานนิทรรศ การที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดโดยการไปเยี่ยมชม	๓.๑๔	๐.๘๘	๓.๑๕	๐.๘๕	๐.๐๑	๔.๓๘	๐.๖๔	๔.๓๐	๐.๕๖	๐.๕๑

*p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการจำนวน ๘ ข้อ ปรากฏว่าความคิดเห็นในการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ เป็นจำนวน ๓ ข้อ คือ

ข้อ ๓๕ วิทยาเขตของท่านได้จัดเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์

ข้อ ๓๖ วิทยาเขตของท่านได้จัดหาอาจารย์ไปทัศนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสอน

ข้อ ๓๗ เมื่อมีการประชุมทางวิชาการภายนอก ทางวิทยาเขตของท่านสนับสนุนหรือส่งอาจารย์ไปร่วมประชุม

โดยทั้ง ๓ ข้อ ที่กล่าวนี้ ผู้บริหารเห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๒.๐๐ ถึง ๓.๗๕

ส่วนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ แต่ละข้อนั้นค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีส่วนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๑๒ ถึง ๔.๕๗

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉ. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตามแบบสอบถามมี ๗ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๔๒ ถึงข้อ ๔๘ มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติจริง ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการพัฒนาด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ และ ๔.๒๕ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่าได้มีการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรปฏิบัติพัฒนาด้านนี้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๖๒ และ ๔.๕๓ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่าการปฏิบัติพัฒนามากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๖

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากเป็นจำนวน ๓ ข้อ และระดับน้อย ๔ ข้อ ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับน้อย ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๔

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการส่งเสริมให้มีการ
ศึกษาต่อ ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การที่สมควร	ปฏิบัติจริง					ควรปฏิบัติ				
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๔๒.	วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษามี โครงการสนับสนุนให้ บุคลากรไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	๓.๑๓	๐.๕๕	๓.๐๘	๐.๘๗	๐.๓๒	๔.๐๕	๑.๓๒	๔.๕๐	๐.๕๘	-๓.๑๕*
๔๓.	แต่ละปีบุคลากรใน วิทยาเขตของท่านได้ แสดงความจำนงที่ จะศึกษาต่อมาก	๓.๔๔	๐.๕๕	๓.๔๘	๐.๗๐	๐.๑๑	๓.๗๗	๑.๓๖	๔.๒๓	๐.๗๗	๓.๐๐*
๔๔.	ผู้บริหารในวิทยาเขต ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรไป ศึกษาต่อ	๓.๘๕	๑.๐๕	๓.๕๕	๐.๘๕	๑.๗๘	๓.๕๑	๑.๓๘	๔.๕๐	๐.๖๖	-๓.๓๑*
๔๕.	การอนุมัติให้ไปศึกษา ต่อผู้บริหารได้กระทำ ด้วยความยุติธรรม	๓.๘๕	๑.๐๗	๓.๗๐	๑.๐๑	๑.๑๒	๔.๒๓	๑.๒๐	๔.๔๕	๐.๖๒	-๒.๕๒*

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาลูกหลาน	หญิงจริง				t	ควบคุมจริง				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๔๖.	การอนุญาตให้ศึกษาต่อ นั้น ผู้บริหารได้ พิจารณาอนุญาตให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อ ตรงกับสายงานที่จะ นำมาใช้	๓.๖๔	๑.๑๔	๓.๗๐	๐.๕๕	-๐.๑๔	๔.๓๒	๑.๑๖	๔.๕๒	๐.๔๐	-๑.๓๔
๔๗.	การศึกษาต่อของ บุคลากรมีผลกระทบ กระเทือนต่องานของ บุคลากรอื่นที่กำลัง ปฏิบัติงานในขณะนั้น	๓.๓๔	๑.๑๔	๓.๑๓	๐.๘๕	๑.๓๘	๒.๖๒	๑.๔๕	๒.๕๓	๑.๓๘	-๑.๓๓
๔๘.	บุคลากรที่ศึกษาต่อจบ มาแล้วนำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงาน ที่ตนรับผิดชอบ	๓.๒๖	๑.๐๑	๓.๓๐	๐.๘๕	-๐.๒๘	๔.๓๘	๑.๑๓	๔.๕๓	๐.๕๗	-๑.๑๗

*p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จำนวน ๗ ข้อ ปรากฏว่าความคิดเห็นในการปฏิบัติจริงของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีส่วนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๓.๐๔ ถึง ๓.๔๔

ส่วนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ นั้น ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการสอน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ จำนวน ๔ ข้อ คือ

ข้อ ๔๒ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ ๔๓ แต่ละปีบุคลากรในวิทยาเขตของท่านได้แสดงความจำนง ที่จะศึกษาต่อมาก

ข้อ ๔๔ ผู้บริหารในวิทยาเขตท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

ข้อ ๔๕ การอนุมัติให้ไปศึกษาต่อ ผู้บริหารได้กระทำด้วยความยุติธรรม

โดยทั้ง ๔ ข้อ ที่กล่าวนี้ ผู้บริหารเห็นว่าควรจะมีการปฏิบัติน้อยกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๓๗ ถึง ๔.๕๔

ยกเว้นข้อ ๔๗ การศึกษาต่อของบุคลากรมีผลกระทบกระเทือนต่องานของบุคลากรอื่นที่กำลังปฏิบัติงานในขณะนั้น ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย ๒.๖๒ ผู้ปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ย ๒.๔๓

ผู้บริหารมีความเห็นว่า มีผลกระทบกระเทือนน้อยกว่าผู้ปฏิบัติการสอน

๒. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

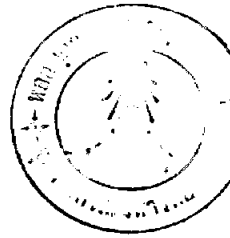
จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตามแบบสอบถามมี ๗ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๔๔ ถึง ๕๕

การปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้มีการพัฒนาในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ แต่ผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติการพัฒนา ด้านนี้น้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๐ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติการพัฒนาทาง ด้านนี้น้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรปฏิบัติการพัฒนา ด้านนี้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๗ และ ๔.๘๖ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่มีการพัฒนาน้อย เป็นส่วนมาก มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับน้อยมาก ส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับที่มีการพัฒนามากทุกข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๑๕

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการ ในลักษณะงานการแต่งตั้งโยกย้ายสลับ
เปลี่ยนหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				ควรปฏิบัติ					
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๔๔.	ในหน่วยงานของท่านมีการสลับเปลี่ยนหน้าที่กันตามระยะเวลาอันสมควร	๒.๖๐	๐.๘๘	๒.๓๓	๑.๐๑	๑.๖๕	๓.๗๒	๐.๘๕	๓.๔๕	๐.๘๗	-๑.๕๕
๔๐.	ในการโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ผู้บริหารได้ศึกษาและวางแผนไว้ล่วงหน้า๒.๗๖	๑.๑๗	๑.๑๗	๒.๖๗	๑.๑๖	๐.๕๕	๕.๑๕	๐.๘๘	๔.๒๗	๐.๘๕	-๐.๘๓
๔๑.	การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๑๓	๑.๑๕	๒.๘๐	๑.๑๘	๑.๖๖	๔.๒๖	๑.๙๗	๔.๓๑	๐.๗๕	-๐.๓๘
๔๒.	การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่เป็นไปเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร	๓.๑๑	๑.๑๕	๒.๕๕	๑.๑๖	๐.๘๕	๔.๓๕	๐.๖๗	๔.๒๓	๐.๘๕	๐.๕๓

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง				t	การปฏิบัติ				t
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒			ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๔๓.	ท่านคิดว่าการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ช่วย อำนวยความสะดวกต่อ การปฏิบัติงานของหน่วย งานท่านเพียงใด	๓.๓๘	๑.๐๑	๓.๑๐	๑.๐๗	๑.๖๒	๔.๑๘	๑.๑๔	๔.๑๖	๐.๘๖	๐.๑๔
๔๔.	ท่านคิดว่าการโยก ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ แต่ละครั้งมีความยุติ ธรรมและเหมาะสม	๔.๔๘	๑.๐๘	๓.๐๐	๑.๑๘	๒.๖๓*	๔.๒๖	๑.๑๓	๔.๒๘	๐.๘๔	-๐.๒๑
๔๕.	เพื่อมีการโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่ผู้บริหาร ได้วางแผนให้มีการฝึก หัดหรืออบรมให้เข้าใจ ในหน้าที่ก่อน	๒.๖๖	๐.๘๔	๒.๕๘	๑.๑๓	๐.๘๕	๔.๔๗	๐.๗๒	๔.๕๒	๐.๗๒	๐.๕๑

*p < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จำนวน ๗ ข้อ ปรากฏว่าความคิดเห็นในการปฏิบัติจริง ของผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ จำนวน ๑ ข้อ คือ

ข้อ ๔๔ ท่านคิดว่าในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่แต่ละครั้งมีความยุติธรรม และเหมาะสม

โดยที่ผู้บริหารเห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๒.๓๓ ถึง ๓.๔๔

ส่วนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยระหว่าง ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีส่วนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๓.๗๖ ถึง ๔.๔๗

๗. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

จากตารางที่ ๘ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแบบสอบถามมี ๗ ข้อ ตั้งแต่ข้อ ๕๖ ถึง ๖๒ มีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติจริง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี การพัฒนาทางด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ และ ๓.๐๔ ตามลำดับ

ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความ เห็นสอดคล้องกันว่าการ ปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๖ และ ๔.๗๖ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่ม แล้วมีความเห็นว่า ควรปฏิบัติการพัฒนาด้านนี้มากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว การปฏิบัติจริงในการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งควรปฏิบัติก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน
ความคิดเห็น เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการในลักษณะงานการศึกษาดูงาน และ
การสังเกตวิธีทำงานที่ปฏิบัติจริง และที่ควรปฏิบัติ

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง					ควรปฏิบัติ				
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๔๖.	วิทยา เขตของท่านได้ มีการจัดวางแผนเพื่อ การศึกษาดูงานของ บุคลากรไว้ถูกต้อง เหมาะสม	๒.๘๓	๐.๕๙	๒.๕๕	๑.๐๗	๒.๒๕*	๔.๓๖	๐.๕๔	๔.๕๐	๐.๖๕	-๐.๓๒
๔๗.	วิทยา เขตของท่าน สนับสนุนและจัดให้มี การศึกษาดูงานเพื่อ ประโยชน์ในการบริหาร งานและการสอนมาก	๓.๒๑	๑.๕๔	๒.๘๐	๑.๐๐	๒.๓๕*	๔.๕๗	๐.๕๐	๔.๓๕	๐.๕๖	๑.๐๑
๔๘.	การศึกษาดูงานต่าง ประเทศได้เปิดโอกาส ให้มีส่วนมาก	๒.๕๙	๑.๑๒	๒.๓๑	๑.๐๘	๐.๕๗	๔.๕๕	๐.๖๕	๔.๒๘	๐.๗๔	๑.๓๕
๔๙.	หลังจากที่บุคลากรได้ ไปศึกษาดูงานมาแล้ว ได้มีการจัดให้มีการ เสนอรายงานให้เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากร อื่น ๆ	๒.๕๓	๑.๐๖	๒.๓๑	๑.๐๕	๐.๖๕	๔.๒๘	๐.๘๓	๔.๒๘	๐.๗๔	-๐.๐๖

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากร	ปฏิบัติจริง					ควรปฏิบัติ				
		ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t	ผู้บริหาร N=๔๗		ผู้ปฏิบัติการ N=๑๖๒		t
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
๖๐.	บุคลากรในวิทยาเขตของท่านได้มีโอกาสศึกษาริธีทำงานของบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าภายในกันเองเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการสอน	๒.๕๔	๐.๘๗	๒.๓๔	๑.๑๐	๑.๒๐	๔.๓๐	๐.๗๕	๔.๒๗	๐.๗๗	๐.๑๑
๖๑.	ในวิทยาเขตของท่านผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาริธีทำงานของตนต.๓๐		๑.๑๔	๒.๕๐	๑.๑๐	๒.๒๐*	๔.๒๗	๑.๐๔	๔.๒๗	๐.๗๑	-๐.๐๔
๖๒.	ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ	๓.๐๔	๑.๒๑	๒.๖๐	๑.๒๓	๒.๓๗*	๔.๕๓	๐.๗๕	๔.๓๑	๐.๘๕	๑.๖๑

* $p < 0.05$

ตารางที่ ๑๖ แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ
ในลักษณะงานการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาของงาน และการส่ง เกตริชทำงาน จำนวน ๗ ข้อ
ปรากฏว่า ความคิดเห็นในการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ จำนวน ๔ ข้อ คือ

ข้อ ๑๖ วิทยา เขตของท่านได้มีการจัดวางแผนเพื่อการศึกษาของบุคลากรไว้ถูกต้อง
เหมาะสม

ข้อ ๑๗ วิทยา เขตของท่านสนับสนุนและจัดให้มีการศึกษาของงานเพื่อประโยชน์ในการ
บริหารงานและการสอนมาก

ข้อ ๑๘ ในวิทยา เขตของท่านผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาริชทำงาน
ของตน

ข้อ ๑๙ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างกับบุคลากรอื่น ๆ

โดยทั้ง ๔ ข้อดังกล่าวนี้ ผู้บริหาร เห็นว่าได้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าความคิดเห็นของ
ผู้ปฏิบัติการสอน ส่วนข้ออื่นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ
๐.๐๕ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๒.๓๑ ถึง ๓.๓๐

ส่วนความคิดเห็นในค่านควรปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาของงาน และการส่ง เกต
ริชทำงาน แต่ละข้อนั้น ค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีส่วนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๒๘ ถึง ๔.๕๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรทั้ง ๔ ด้าน ตามความเห็น
ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน จากแบบสอบถามปลายเปิด

ก. ปัญหาและอุปสรรคในการปฐมนิเทศ จะแสดงไว้ในตารางที่ ๑๗

ตารางที่ ๑๗

ปัญหาและอุปสรรคในการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ อาจจัดไปตามหน้าที่	-	๓๖	๓๖
๒.	บุคลากรใหม่ทยอยมาตลอดปี ทำให้ปฐมนิเทศพร้อมกันยาก	๑๖	๑๔	๓๐
๓.	ขาดการวางแผนที่ดี ทำให้หมดความสำคัญไป	๗	๒๒	๒๙
๔.	วิทยากรที่ทำการปฐมนิเทศไม่สามารถให้ข้อมูลและรายละเอียดที่จะสนองความต้องการของบุคลากรได้พอ	๑๑	๑๓	๒๔
๕.	ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศไม่ตั้งใจฟัง เท่าที่ควร เพราะเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ	๑๓	๕	๑๘
	รวม	๔๗	๙๐	๑๓๗

ข. ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จะแสดงไว้ในตาราง

ที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘

ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหาร
และผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	ขาดกำลังคน และงบประมาณในการจัด ทำให้ไม่สามารถจัดได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุม	๑๐	๓๓	๔๓
๒.	ขาดผู้ริเริ่ม และขาดบุคลากรที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง	๔	๒๒	๓๐
๓.	ไม่สามารถให้การอบรมหรือประชุมแก่บุคลากรพร้อมกัน แต่มักจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือส่งผู้แทน แล้วนำไปถ่ายทอดอีกที ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร	๔	๒๐	๒๔
๔.	การคัดเลือกผู้เข้าอบรมจากสถานศึกษาบางแห่ง เลือกไม่ตรงสายสาขาวิชา ทำให้ได้ประโยชน์น้อย	๗	๑๐	๑๗
๕.	มีพื้นฐานด้านวิชาชีพต่างกัน ยกเว้นสายสามัญ	๒	๔	๖
	รวม	๓๗	๘๙	๑๒๖

:

ค. ปัญหาและอุปสรรคในการสัมมนาทางวิชาการ จะแสดงไว้ในตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๔

ปัญหาและอุปสรรคในการสัมมนาทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	การสอน ๒ ผลัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัด เพราะบุคลากรมีชั่วโมงสอนมาก	๒๐	๒๘	๔๘
๒.	บุคคลบางกลุ่ม ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ถึงไปสัมมนาแล้ว ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	๑๒	๑๕	๒๗
๓.	ขาดนักวิชาการที่จะนำ เรื่อง เข้าสัมมนา เพราะครู-อาจารย์ไม่ค่อยได้ทำงานวิจัย	๘	๑๒	๒๐
๔.	ในวิทยาเขตการช่างนั้น การสัมมนาไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาในเรื่องขาดเครื่องจักร เครื่องมือ เพื่อเป็นอุปกรณ์ในการเรียนได้	๓	๑๐	๑๓
๕.	บุคคลบางกลุ่ม เท่านั้นที่มีโอกาสเข้าสัมมนาทำให้นำไปแก้ปัญหาไม่ได้ทุกจุด	๒	๗	๙
	รวม	๔๕	๗๒	๑๑๗

๖. ปัญหาและอุปสรรคในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จะแสดงไว้ในตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐

ปัญหาและอุปสรรคในการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหาร
และผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	ขาดงบประมาณ เวลาไม่อำนวย เพราะมีชั่วโมงสอนมาก	๑๘	๒๙	๔๗
๒.	ขาดผู้ดำเนินการที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ	๑๐	๒๗	๓๗
๓.	ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และบุคลากรอื่นก็ไม่ ได้สนใจอย่างจริงจัง	๑	๒๑	๒๒
๔.	ขาดศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ เฉพาะ	๕	๑๕	๒๐
๕.	ทางราชการขอสั่งการให้ทำตามหน้าที่ และทีมงาน พิเศษที่ต้องใช้ความสามารถ เฉพาะบุคคลเป็นงาน ราชการไป งานจึงไม่ค่อยดีเพราะบุคลากรไม่ทุ่มเท จริงจัง	๔	๑๓	๑๗
๖.	ในวิทยาเขตสายอาชีพ มักขาดการติดต่อกับแหล่ง ธุรกิจ ทำให้ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์	๓	๑๑	๑๔
๗.	ครูช่างส่วนใหญ่ไม่ชอบอ่านหนังสือ มักชอบเห็นอะไร ด้วยตนเอง หาผู้ถนัดในการ เขียนวารสารทาง ปฏิบัติการวิชาชีพได้น้อย	๑	๗	๘
	รวม	๔๑	๑๒๓	๑๖๔

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จะแสดงไว้ในตารางที่ ๒๑

ตารางที่ ๒๑

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ตามความเห็นของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	ขาดกำลังคน เงิน เวลา และบุคลากรที่ให้ความ สนใจร่วมมืออย่างแท้จริง ตารางเวลาสอนว่างไม่ ตรงกัน ลำบากต่อการประชุมวางแผนและตกลงกัน	๑๔	๒๐	๓๔
๒.	ผู้บริหารไม่สร้างสิ่งจูงใจให้บุคลากร เกิดความกระหือ ริอรัน และมีความเสียสละเพื่อก่อให้เกิดความพร้อม ใจในการจัด	-	๒๗	๒๗
๓.	ไม่มีความสะดวกในเรื่องสถานที่ และอุปกรณ์ในการจัด	๑๐	๑๑	๒๑
๔.	หลักสูตรที่กำหนดให้ไม่เอื้ออำนวยในการจัด	๔	๔	๘
๕.	การสอน ๒ ผลัด ทำให้ครูต้องใช้เวลาหมดไปกับการ เตรียมการสอน ตรวจงาน ทำให้ความคิดริเริ่มใน การจัดน้อยลง	๗	๔	๑๑
	รวม	๔๐	๗๐	๑๑๐

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จะแสดงไว้ในตารางที่ ๒๒

ตารางที่ ๒๒

ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตามความเห็นของผู้บริหาร
และผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	ทุนการศึกษาส่วนมากไม่ตรงกับสายงานของผู้ขอศึกษาต่อ ถ้าเป็นทุนจากต่างประเทศมักจะทำหนดตัวบุคคลไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ	๑๔	๒๗	๔๒
๒.	เมื่อบุคลากรมีวุฒิสูงขึ้น ก็จะเปลี่ยนเข็มจากการนำความรู้มาปรับปรุงการดำเนินงาน กลับมุ่งสู่สถาบันใหม่	๘	๒๔	๓๒
๓.	การอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ มักจะเห็นแก่พรรคพวก ไม่คำนึงไปตามสมควรจะเป็น และตามความจำเป็น	๖	๒๑	๒๗
๔.	การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ อาจทำให้ขาดกำลังคนหรือกระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอนได้	๖	๑๖	๒๒
๕.	ลาศึกษาต่อยาก เพราะผู้บริหารไม่ค่อยสนับสนุนและไม่เห็นความสำคัญ โดยเฉพาะวิชาทางด้านธุรกิจ ควรให้ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ เพราะธุรกิจต่างประเทศเจริญก้าวหน้า	๔	๑๑	๑๖
๖.	การสอน ๒ ผลัด ทำให้ความสนใจของบุคลากรที่จะไปศึกษาต่ออันน้อยลง และการศึกษาต่อทำให้เงินเดือนติด	๓	๔	๗
	รวม	๔๓	๑๐๔	๑๔๗

ช. ปัญหาและอุปสรรคในการแต่งตั้งโยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จะแสดงไว้
ในตารางที่ ๒๓

ตารางที่ ๒๓

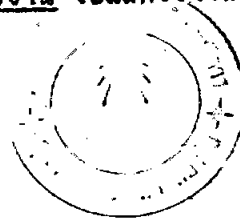
ปัญหาและอุปสรรคในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความเห็นของ
ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ อาจไม่ใช่เพื่อผลงาน แต่ด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น การปกครอง หรือความชอบส่วนตัว	๗	๒๔	๓๑
๒.	การโยกย้ายจะทำให้บุคคลบางจำพวกพอใจ บางจำพวกไม่พอใจ	๕	๒๔	๒๙
๓.	ไม่ควรมองเห็นแก่ระบบพรรคพวกโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และความถนัดของบุคคล	๕	๑๗	๒๒
๔.	การสับเปลี่ยนหน้าที่ ถ้าทำบ่อย จะทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน	๕	๑๔	๑๙
๕.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้มีหัวหน้ามากขึ้น และทำให้แผนนโยบายไม่แน่นอน	๕	๕	๑๐
	รวม	๔๑	๕๙	๑๐๐

๗. ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน จะแสดงไว้ในตาราง

ที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔



ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานตามความเห็นของ
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

ข้อ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้ให้ความเห็น		
		ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติการ	รวม
๑.	อุปสรรคส่วนมากเกิดจากตัวบุคคล โดยที่ขาดความสนใจอย่างแท้จริง	๑๔	๒๖	๔๐
๒.	ขาดการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะทำการศึกษาดูงาน เพื่อที่จะปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	๑๑	๒๕	๓๖
๓.	บุคลากรส่วนใหญ่งานมาก เรื่องของการแนะนำงานจึงมีเวลาให้น้อย เพราะหาเวลาว่างพร้อมกันยาก	๖	๒๑	๒๗
๔.	ไม่ยอมรับความสามารถ ถึงแม้จะรู้ว่ามีความสามารถ เพราะกลัวจะเด่นกว่า	๘	๑๑	๑๙
๕.	ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร	-	๕	๕
	รวม	๔๓	๘๘	๑๓๑